

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

#### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebatzen da Limpiezas Joxean, S.L. enpresak eta Oiartzungo udal eraikinak eta Haurtxaro Ikastola garbiketa-lana egiten duten langileek elkarren artean duten hitzarmen kolektiboa erregistratu, eta gordailutu eta argitaretzea (20104301012021 koda).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2021eko uztailaren 15ean, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2021eko abuztuaren 6an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

#### 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.* Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

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, 2021eko irailaren 1a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (6463)

## 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 el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Limpiezas Joxean, S.L. y las trabajadoras y trabajadores de limpieza que prestan sus servicios en las dependencias municipales de Oiartzun y la Ikastola Haurtzaro (código 20104301012021).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 15 de julio de 2021, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

*Segundo.* El día 6 de agosto de 2021, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

#### 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.* El convenio colectivo 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 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 1 de septiembre de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (6463)

*Hitzarmen Kolektiboa, Oiartzungo Udal bulegoetan eta Haurtzaro Ikastolan lan egiten duten garbiketako langileen eta garbiketaren emakida daukan enpresaren artekoa, 2022., 2023. eta 2024. urteetarakoa.*

## I. KAPITULUA

### 1. artikulua. Aplikazio-eremua.

Hitzarmen hau Oiartzungo Udalaren mendeko udal-eraikinak eta Haurtzaro Ikastola garbitzeko zerbitzuaren enpresa kontratistako langile guztiei aplikatuko zaie.

### 2. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek hiru urteko indarraldia izango du, 2022ko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra, eta haren amaiera automatikoki salatutzat joko da 2024ko azaroaren 30ean.

Berariaz itundu da, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmena salatu eta itundutako iraupena amaitu ostean hitzarmenak indarrean jarraituko duela, aurreraeraginez, harik eta bi aldeek hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

### 3. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura.

1. Hitzarmen honetan adostutakoa osotasun bakar eta zatiezina izango da, bere horretan eta urteko zenbaketan; beraz, artikulua bakar bat ere ezin ezingo da bakarka hartu.

Ondorioz, hitzarmenaren indarraldian, edozein ebazpen administratibo edo judicialen ondorioz, hitzarmenaren edozein artikulua edo gai aldatuz gero, artikulua edo gai hori eraginkortasun praktikorik gabe geratuko da. Edonola ere, hitzarmenaren gainerako edukia baliozkotzat joko da. Hori gertatuz gero, eta hitzartutakoaren osotasunaren oreka berreskuratzeko, batzorde misto paritarioak berariaz birlanteatuko luke aldatutako artikulua edo gaien negoziazioa.

2. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, betiere egoera erakunde kontratatzaileak zerbitzu-kontratua indarrean egon bitartean erabakitako zerbitzu-murrizketen edo -aldaketen ondorio bada, eta aldaketa horiek behar bezala justifikatzen badira erakunde horrek enpresari bidalitako dokumentu ofizial baten bidez, baldintza hauek bete beharko dira enpresak hitzarmenean itundutako lan-baldintzak aplikatu ez ditzan:

2.1. Enpresak 15 eguneko kontsultaldia hasiko du, eta horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek behar bezala justifikatzen eragin arintzeko neurriak. Epe berean, horren berri eman beharko zaio hitzarmenaren batzorde paritarioari, langileen legezko ordezkari bidalitako idazkiaren kopiaekin batera.

2.2. Kontsultaldiak irauten duen bitartean, aldeek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzearen. Akordiora iristeko, hauen gehiengoa beharko da: enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideena, langileen ordezkariera, edo, egon balego, ordezkari sindikalena, guztien artean gehiengoa ordezkatzeko badute.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziazioetan akordiorik lortuz gero, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

Kontsultaldia amaitutakoan desadostasunik badago, aldeetako edozeinek jo dezake hitzarmenaren batzorde paritariora, eta batzorde horrek gehienez ere zazpi eguneko epea izango du erabakitzeko, desadostasuna batzorde paritarioan aurkezten denetik aurrera.

*Convenio colectivo entre la empresa concesionaria de limpiezas y las trabajadoras y trabajadores de limpieza que prestan sus servicios en las dependencias municipales de Oiartzun y Haurtzaro Ikastola, para los años 2022, 2023 y 2024.*

## CAPÍTULO I

### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa contratista del servicio de limpieza de edificios municipales dependientes del Ayuntamiento de Oiartzun y Haurtzaro ikastola.

### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este convenio colectivo tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024 y se entenderá automáticamente denunciado el día 30 de noviembre del año 2024.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio en ultraactividad hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

### Artículo 3. *Procedimiento de descuelgue.*

1. Lo acordado en el presente Convenio se configura como un todo, único e indivisible, en conjunto y en cómputo anual, por lo que ninguno de sus artículos puede ser considerado aisladamente.

En consecuencia, si cualquier resolución administrativa o judicial, se modificase durante la vigencia del Convenio, cualquiera de sus artículos o temas, el artículo o tema en cuestión quedaría sin eficacia práctica; considerándose válido el resto del contenido del Convenio. De producirse esta circunstancia, y para recuperar el equilibrio del conjunto de lo convenido, la comisión mixta paritaria replantearía la negociación de los artículos o temas afectados por la modificación.

2. Mientras persista la vigencia del presente convenio, siempre y cuando la situación obedezca a reducciones o modificaciones del servicio decididas por la entidad contratante durante la vigencia del contrato de servicios, debidamente justificadas mediante documento oficial de la entidad, dirigido a la empresa, la inaplicación por parte de la empresa de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo se formulará en las siguientes condiciones:

2.1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para el personal afectado. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal del personal.

2.2. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de las delegadas o delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, este deberá ser comunicado a la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la comisión paritaria.

Batzorde paritarioan desadostasuna gertatuz gero, aldeetako edozeinek jo ahal izango du Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazioen arteko Akordioan (Preco) aurreikusitako bitartekaritza-prozedurara, desadostasunak konpontzeko. Beste aldeak nahitaez parte hartu beharko du bitartekaritza-prozedura horretan, nahiz eta alde bakoitzak askatasuna izango duen izendatutako bitartekariak egindako proposamena onartzeko.

Hitzarmena ez aplikatzeko garaian desadostasunik baldin badago aldeen artean, beste aukera bat izango da Aholku Batzorde Nazionalera jotzea edo Euskal Autonomia Erkidegoan dagoen haren pareko organora, baldin eta bi aldeen gehiengo ados badago.

Aurreko puntuetan deskribatutako prozedura amaitu bada eta aldeen artean ez bada akordiorik edo adostasunik lortu desadostasuna Aholku Batzorde Nazionalaren edo Euskal Autonomia Erkidegoan horretarako sortutako organo edo prozesu baliokidearen esku jartzeko, enpresak itundutako baldintzak ez aplikatzeko aukera izango du, ezertan galarazi gabe aldeek edo interesdunek hitzarmena ez aplikatzearen aurka jotzea bide juridizialek.

Aurreko puntuetan ezarritako prozedura hasi aurretik, eta betiere hitzarmen honen eremuan lanpostu hutsik badago, enpresak berariaz proposatu beharko du lanpostu horiek kasuan kasuan eragindako langileekin betetzeko aukera. Neurri hori, ahal bada, proposatutako baldintzak ez aplikatzearen ordezkio izango da, guztiz edo partzialki.

Enpresak hitzarmenean itundutako baldintzak ez aplikatzeko duen asmoaren oinarri den dokumentu ofiziala (erakunde kontratatzailearena) langileen esku jarriko da dokumentu horiek eduki bezain laster, eta, nolana ere, artikulu honetan aurreikusitakoa ez aplikatzeko erabakia gauzatu aurretik, hala badagokio.

Enpresak langileen edo legezko ordezkarien esku dokumentazio hori jartzen ez badu, ezingo du hitzarmena ez aplikatzeko erabakia gauzatu.

3. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, eta betiere egoera hori enpresaren beraren arrazoi objektiboen ondorio bada, baldintza hauek bete beharko dira enpresen hitzarmenean itundutako baldintzak aplikatu ez ditzaten:

3.1. Enpresak 15 eguneko kontsultaldia hasiko du, eta horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe berean, horren berri eman beharko zaio hitzarmenaren batzorde paritarioari, langileen legezko ordezkari bidualitako idazkiaren koplekin batera.

3.2. Kontsultaldiak irauten duen bitartean, aldeek fedonez negoziatu beharko dute, akordioa lortzearen. Akordia iristeko, hauen gehiengo beharko da: enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideena, langileen ordezkariena, edo, egon balego, ordezkari sindikalena, guztien artean gehiengo ordezkari badute.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziatioetan akordiorik lortuz gero, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

Kontsultaldia amaitutakoan desadostasunik badago, aldeetako edozeinek jo dezake hitzarmenaren batzorde paritarioa, eta batzorde horrek gehienez ere zazpi eguneko epea izango du erabakitzeko, desadostasuna batzorde paritarioan aurkezten denetik aurrera.

Enpresak (sektoreko enpresaren batek) hitzarmen kolektibo hau aldi batean aplikatu nahi ez badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketa-koak edo ekoizpenekoak direla eta), horren

En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias al procedimiento de mediación previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco), estando la otra parte obligada a hacerse parte en el citado procedimiento de mediación, sin perjuicio de la libertad de cada parte para aceptar la correspondiente propuesta emitida por la persona nombrada mediadora.

Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse a la Comisión Consultiva Nacional u órgano o proceso equivalente creado al efecto en la Comunidad Autónoma del País Vasco únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

Transcurrido el procedimiento descrito en los anteriores puntos, habiendo finalizado el mismo sin acuerdo o sin consenso entre las partes para someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional u órgano o proceso equivalente creado al efecto en la Comunidad Autónoma del País Vasco, la empresa podrá inaplicar las condiciones de pactadas sin perjuicio de la impugnación judicial que, sobre dicha inaplicación, puedan entablar las partes o las personas interesadas.

Con carácter previo al inicio del procedimiento establecido en los puntos anteriores la empresa deberá proponer, siempre y cuando hubiera vacantes dentro del ámbito de este convenio, la posibilidad de cubrir las con el personal afectado. Esta medida, caso de ser posible, será alternativa, total o parcialmente, a la inaplicación de las condiciones de propuesta.

La puesta a disposición a la parte social del documento oficial de la entidad contratante en que se base la pretensión empresarial de inaplicación de las condiciones pactadas en el convenio deberá realizarse en cuanto se disponga de dichos documentos y en todo caso, con anterioridad, en su caso, a la ejecución de la inaplicación prevista en este artículo.

Si la empresa no pusiera a disposición de su personal o de su representación legal dicha documentación no podrá proceder a ejecutar la inaplicación del convenio.

3. Mientras persista la vigencia del presente convenio y siempre y cuando la situación obedezca a causas objetivas de la propia empresa, la inaplicación por parte de las empresas de las condiciones pactadas en el mismo se formulará en las siguientes condiciones:

3.1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para el personal los afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal del personal.

3.2. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de las delegadas o los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas empresa y la representación del personal, éste deberá ser comunicado a la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la comisión paritaria.

En caso de que la empresa [alguna empresa del sector] pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de pro-

berri eman beharko dio batzorde paritarioari, Langileen Estatu-tuaren 82.3. artikuluan zehaztutako kontsulta-aldia hasi baino 30 egun lehenago, gutxienez.

Alegatutako arrazoiaren inguruko neurriak egokiak, arrazoizkoak eta proportzionalak izan beharko dira hitzarmena aplikatzeari uzteko akordioa hartzeko, eta, gainera, enpleguari eusteko eta aurreko egoerara azkar itzultzeko konpromisoak jaso beharko ditu.

Kontsultaldian ez bada lortzen akordiorik langileen ordezkariekin eta desadostasuna ez bada konpontzen Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko lanbideen arteko Akordioetan (Preco) aurreikusitako prozeduren bidez (bi aldeek hala nahi izanez gero bakarrik egingo da bitartekaritza), bi aldeek (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkari gehienek) akordioa lortu beharko dute aplikazio ezaren gaineko desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoari (ORPRICCE) edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboan Aholku Batzorde Nazionalari (CCNCC) bideratzeko.

#### 4. artikulua. Berme pertsonalak.

Edonola ere, hitzarmen hau indarrean jartzeak ez du ekarriko langileek hitzarmen hau baino lehen aitortuta zituzten baldintza onuragarriagoak murriztea.

#### 5. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea.

Urte osoan benetan ordaindutako soldata guztiak batera hartu eta hitzarmen honetako soldata-tauletan (ikus eranskina) finkatutakoak baino hobek badira langileentzat, konpentsazioa eta xurgapena gertatuko dira.

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina eratan dute, eta, aplikazio praktikoa iragokionez, urteko zenbaketan, osoa-osoan hartuko dira kontuan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek Gipuzkoako eraikin eta lokalen garbiketarako sektorean dauden guztiak xurgatuko eta konpentsatuko dituzte, edozein izanda ere kontzeptuen izena, izaera eta jatorria.

#### 6. artikulua. Arau osagarriak.

Hitzarmen honetan xedatzen ez denari dagokionez, Gipuzkoako eraikinen eta lokalen garbiketarako hitzarmenean ezarritakoari jarraituko zaio.

#### 7. artikulua. Jarraipen eta bermerako batzorde paritarioa.

Hitzarmen hau interpretatzean eta aplikatzean sor daitezkeen zalantza guztiak argitzeko, jarraipen eta bermerako batzorde paritario bat eratuko da. Batzorde hori osatuko dute sindikatu sinatzaile bakoitzeko ordezkari batek eta garbiketa-zerbitzuaren enpresa kontratistaren edo enpresa kontratisten ordezkari kopuru berak.

Batzordekide guztiak hitz egiteko eta bozkatzeko aukera izango dute, eta aholkularien laguntza izan dezakete, aldeek egoki iriziz gero. Aholkulariek hitz egiteko aukera izango dute; botoa ematekoa, ez.

Batzordearen akordioak baliozkoak izan daitezten, alde bakoitzeko batzordekide guztien gehiengo soilaren adostasuna behar da.

Batzordea edozein alde eskatzen duenean batzartuko da, gutxienez bi egun baliodun lehenago abisatuta. Deiarekin batera, eguneko gai-zerrenda, eta bilera egingo den eguna, ordua eta lekua adieraziko dira.

Jarraipen eta bermerako batzorde paritarioaren helbidea Lan Harremanen Euskal Kontseiluarena izango da: Javier Barkaitzegi kalea 19, behea, Donostia.

#### 8. artikulua. Batzorde paritarioaren zereginak.

Hitzarmen hau interpretatzeko organoa den aldetik, jarraipen eta bermerako batzorde paritarioak zeregin zehatz hauek izango ditu:

ducción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 30 días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 ET.

El acuerdo de inaplicación del convenio deberá basarse en la adecuación, racionabilidad y proporcionalidad de las medidas en relación con la causa alegada y deberá incorporar compromisos de mantenimiento del empleo y de rápido retorno a la situación preexistente.

En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco), no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

#### Artículo 4. Garantías personales.

En todo caso, la entrada en vigor del presente convenio no supondrá disminución de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga reconocidas el personal con anterioridad al mismo.

#### Artículo 5. Absorción y compensación.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las trabajadoras y los trabajadores que los fijados en las tablas salariales del presente convenio (ver anexo).

Las condiciones económicas pactadas en este convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector de limpiezas de edificios y locales de Gipuzkoa, cualesquiera que sean la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

#### Artículo 6. Normas supletorias.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el convenio de limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa.

#### Artículo 7. Comisión paritaria de seguimiento y garantía.

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y aplicación de este convenio, se constituye una comisión paritaria de seguimiento y garantía compuesta por una persona representante de cada sindicato firmante y el mismo número de representantes de la empresa o empresas contratistas del servicio de limpieza.

Quienes componen la comisión gozarán de voz y de voto, pudiendo ser asistidas por personal asesor, si las partes lo estiman conveniente. Tales asesoras o asesores tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de esta comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de vocales de cada parte.

La comisión se reunirá cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, preavisando con una antelación mínima de dos días hábiles y dando a conocer el orden del día a tratar en la reunión, así como la hora, fecha y lugar de la misma.

El domicilio de la comisión paritaria de seguimiento y garantía será el del Consejo Vasco de Relaciones Laborales (CRL) sito en la Javier Barkaitzegi 19, bajo, de Donostia.

#### Artículo 8. Funciones de la comisión paritaria.

Como órgano de interpretación de este convenio, la comisión paritaria de seguimiento y garantía tendrá las funciones específicas siguientes:

1. Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea. Interesa duten guztiek eskatu ahal izango dute.

2. Itundutakoa betetzen den zaintzea, hargatik eragotzi gabe erakunde edo agintari publikoek dituzten eskumenak.

3. Hitzarmeneko arauak direla eta, hitzarmen hau interpretatzean alde interesdunek eska litzaketan bitartekotzak erabakitzea, hargatik eragotzi gabe Bitartekaritza, Arbitraje eta Adiskidetze Institutua sortzen duen urtarrilaren 26ko 5/1979 Errege Lege-Dekretuan eta bat datozen gainerako arauetan jasotako atribuzioak.

Zeregin horiek ez dituzte kaltetuko, eragotziko edo oztopatuko administrazioko agintariei edo agintari judizialei legez dagozkien zereginak.

#### 9. artikulua. Lanaldia.

Lanaldi osorako kontratatutako langileen urteko lanaldia benetako laneko 1.592 ordukoa izango da, gutxienez 221 benetako lanegunetan eta gehienez 224 benetako lanegunetan banatuta.

Lanaldi osoko aldizkako langile finkoen lanaldia 1.327 ordukoa izango da urtean 10 hilabeterako kontratatutako langileentzat, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Lanordu horiek 184 benetako egunetan banatuko dira.

Lanaldi partzialei dagokien soldata proportzionala kalkulatzeko baino ez, honako hau izango da lanaldi osorako itundutako urteko lanaldiaren asteko erreferentzia: 35 ordu.

Lanaldiaren barruan, 25 minutuko atsedendia ezartzen da 5 orduko edo gehiagoko lanaldi jarraituan, eta benetako lantzenboratza hartuko da.

Langileak kategoria bereko beste lankide batekin aldatu ahal izango du lan-txanda, eta egun baliiodun bat lehenago jakinaraziko dio enpresari.

Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 35.2. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, adostu da lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezingo dela banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan espresuki xedatuta ez badago.

#### 10. artikulua. Jaiegunak.

Jaiegunetan lan egiten duten langileek ordubeteko atsedeen konpentsatzailea hartzeko eskubidea izango dute lan egindako ordu bakoitzeko. Konpentsazio-orduak benetan lan egindako ordutzat hartuko dira, eta langileak urteko oporraldiari metatu beharko dizkio. Konpentsazio honetatik kanpo geratzen dira berariaz jaiegunetan lan egiteko kontratatzen diren langileak.

Berariaz jaiegunetan lan egiteko kontratatzen diren langileek plus bat jasoko dute. Plus horren zenbatekoa jaiegunetako plusaren 22. artikuluan ezarritakoa izango da.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean jaiegunetan lan egiten den zentroren batean zerbitzu-orduak luzatzen bada edo bestelako gorabeheraren bat gertatzen bada, bi aldeek batzorde misto paritariora jo ahal izango dute jaiegunetan lan egiteko betebeharra kendu dadila adosteko.

#### 11. artikulua. Oporrak.

Oporraldia 27 laneguneko izango da. Opor-egunak hileko soldataren zenbatekoaren arabera ordainduko dira, dagozkien plusak eta antzinasunak barne. Urtebete baino gutxiago irauten duten kontratuei proportziosko zatia ezarriko zaie.

Bi hilabete horietan mantendu beharreko langileen ehunekoak errespetatuko dira, lehiaketetako baldintza teknikoan agiritan horretarako ezarritakoaren arabera.

1. Interpretación del presente convenio por vía general, que podrán solicitar quienes tengan interés directo en ello.

2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a organismos o autoridades públicas.

3. Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas de este convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y normas concordantes.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por ley corresponden a las autoridades administrativas y judiciales.

#### Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada laboral anual del personal contratado a tiempo completo será de 1.592 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas en un mínimo de 221 días efectivos de trabajo y un máximo de 224.

La jornada laboral del personal fijo discontinuo a tiempo completo, tendrá una duración de 1.327 horas anuales para el personal contratado a 10 meses, durante la vigencia del presente convenio. Estas horas de trabajo se distribuirán en 184 días efectivos.

A los solos efectos de cálculo del salario proporcional correspondiente de las jornadas a tiempo parcial, se establece la referencia semanal de la jornada anual pactada a tiempo completo en 35 horas.

Durante la jornada laboral se establece un descanso de 25 minutos en jornada continua igual o superior a 5 horas, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La trabajadora o el trabajador podrán cambiar su turno de trabajo con otra compañera o compañero de la misma categoría, notificándolo a la empresa con un día hábil de antelación.

A los efectos de lo señalado en el art. 35.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

#### Artículo 10. Festivos.

El personal que trabaje en festivos tendrá derecho a un descanso compensatorio de una hora por cada hora trabajada. Las horas de compensación tendrán consideración de horas efectivas trabajadas, debiendo la trabajadora o trabajador acumularlas al disfrute de las vacaciones anuales. Quedan excluidas de esta compensación aquellas trabajadoras y trabajadores que sean contratados expresamente para cubrir el servicio en días festivos.

Las trabajadoras y los trabajadores que sean contratados expresamente para realizar los servicios en días festivos percibirán un plus. La cuantía de dicho plus será el equivalente al establecido en el artículo 22 de plus de festivos.

En el caso de que durante la vigencia de este convenio colectivo se diese una ampliación de horas de servicio u otra circunstancia sobrevenida en algunos de los centros en los que se trabajan los festivos, ambas partes podrán acudir a la comisión mixta paritaria para acordar la eliminación de la obligación de trabajo en días festivos.

#### Artículo 11. Vacaciones.

El período de vacaciones será de 27 días laborables y se retribuirán conforme a la cuantía del salario mensual, incluidos pluses y antigüedad correspondientes, aplicándose la parte proporcional para los contratos de duración inferior a un año.

Se respetarán los porcentajes de trabajadoras o trabajadores a mantener durante estos dos meses que al efecto se establezcan en los pliegos de prescripciones técnicas de los correspondientes concursos.

Aldizkako langile finkoen oporren zenbaketa haien lan-aldi jarraituari egokituko zaio (adibidez, irailetik ekainera); horrela, proportzioan dagozkien egunak Gabonetako eta Aste Santuko eskola-oporrekin batera hartuko dira, bai eta hezkuntza-administrazioak ezartzen dituen irakastorduetatik kanpoko bestealdi batzuetan ere. Oporrak ikasturtearen arabera hartuko dira. Hitzarmen honen 8. artikuluan kolektibo horrentzat xedatutakoari dagokionez, beharrezkoa izanez gero, opor-egutegiko larunbat batzuk opor-eguntzat hartuko dira.

Oporrak ezin dira hasi igandean, jaiegunean edo jaiegun-bezperan.

Langile batek oporrak beste hilabete batzuetan hartzea edo zatitzea erabakitzen badu, lehentasun hori errespetatuko da enpresarekin adostuta. Era berean, zentro berean kategoría eta ordutegi berarekin lan egiten dutenek oporraldia elkarren artean aldatu ahal izango dute, enpresari behar besteko aurrerapenerekin jakinarazita.

Oporraldia aldi berean gertatzen bada haurdunaldiak, erdi-izeak edo eradoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin edota Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 48. artikuluko 4., 5. eta 7. zenbakietan aurreikusten den kontratu-etendurarekin, eskubidea izango da oporrak beste data batean hartzeko, hots, aldi baterako ezintasunetik edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboraldirik kanpo, etenaldia bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Oporraldia aldi berean gertatzen bada aurreko paragrafoan adierazitako kontingentziaz besteko arrazioen ondoriozko aldi baterako ezintasunarekin, eta langileak ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat hartu oporrei dagokien urte naturalean, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Langile batek bere lanaldia enpresa baten baino gehiagoren artean banatuta badu, dagozkien oporrak aldi berean hartuko ditu enpresa guztietan, lanordu gehien zer enpresatan egiten duen, enpresa horren oporraldiarekin bat etorriz. Enpresa hori ados jarri beharko da beste enpresekin, oporrak benetan eta osorik har ditzan langileak.

Hitzarmen honen 35. artikuluan aipatutako subrogazioa gertatzen denean, enpresa berriak opor guztiak emango ditu, langileak har ditzan. Ordurako oporraldia hartu baldin bada, zerbitzua uzten duen enpresak hau deskontatuko dio langileari: zerbitzua amaitzen den egunetik abenduaren 31 artek aldiari dagokion zati proportzionala, urteko langile finkoen kasuan, edo ekainaren 30era artek aldiari dagokion zati proportzionala, aldizkako langile finkoen kasuan.

Zerbitzua uzten duen enpresak oporren zati proportzionala ordainduko du, bertan altan emandako denboraren arabera, bai eta, halakorik bada, une horretan indarrean dauden soldata-taulen eta hitzarmen berrietik ateratzen direnen artek aldea ere. Sartzen den enpresak zerbitzua hasten den egunetik abenduaren 31ra bitarteko egunei dagokien zatia ordainduko die urteko langile finkoei, edo ekainaren 30era bitarteko egunei dagokien aldizkako langile finkoei.

## 12. artikulua. Lan-egutegia.

Urteko lan-egutegia egingo da enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien artean, martxoaren 1a baino lehen urterako kontratatutako langileentzat, eta irailaren 30a baino lehen aldizkako langile finkoentzat, ahal bada. Egutegi horretan, txandak eta lan-ordutegiak, atsedenaldiak, jaiegunak eta zubiak jasoko dira. Egutegi hori egiteko, zentro kontratatzaileen egutegiak hartuko dira kontuan. Enpresak eta legezko ordezkariak erantzuna eman beharko diote proposatutako egutegiari. Urteko lan-egutegia egiteko muga gisa ezarritako datan aldeetako

El cómputo de las vacaciones para el personal fijo discontinuo se adaptará a su período de trabajo continuado (ejemplo septiembre a junio), de forma que los días que proporcionalmente les correspondan se disfruten coincidiendo con las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, así como en otros períodos no lectivos que establezca la administración educativa. El disfrute de las vacaciones estará sujeto al curso escolar. En relación con lo dispuesto en el artículo 8 del presente convenio para este colectivo, si fuese necesario, se considerará vacacional algunos de los sábados del calendario escolar de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones no podrá iniciarse nunca en domingo, festivo o víspera de éstos.

Si una trabajadora o trabajador decide disfrutar sus vacaciones en otros meses o fraccionar éstas, se respetará dicha preferencia de acuerdo con la empresa. Igualmente, quienes realicen sus funciones en el mismo centro con la misma categoría y horario podrán cambiar entre sí el período de vacaciones notificándolo a la empresa con la suficiente antelación.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la trabajadora o al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la trabajadora o el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando una trabajadora o trabajador tenga distribuida su jornada laboral entre varias empresas, las vacaciones que le correspondan las disfrutará en un mismo período de tiempo en todas ellas, coincidiendo con el de la empresa donde más horas trabaje, quien deberá ponerse de acuerdo con las otras empresas para que tenga un disfrute efectivo y total de sus vacaciones.

Cuando se produzca la subrogación del artículo 35 de este convenio, la nueva empresa concederá la totalidad de las vacaciones a efectos de su disfrute. Si las vacaciones ya hubiesen sido disfrutadas la empresa saliente descontará a la trabajadora o trabajador la parte correspondiente a los días que haya entre el día de finalización del servicio y el 31 de diciembre para el personal que sea fijo de año o el 30 de junio en el caso del personal fijo discontinuo.

La empresa cesante, abonará la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo de alta en ella, así como las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo convenio. La empresa entrante abonará la parte correspondiente de los días que haya entre el día de iniciación del servicio y el 31 de diciembre al personal fijo de año o el 30 de junio en el caso del fijo discontinuo.

## Artículo 12. Calendario laboral.

Se elaborará un calendario laboral anual entre la dirección de la empresa y la representación del personal, antes del 1 de marzo para las personas contratadas para el periodo anual de año y antes del 30 de septiembre para el personal fijo discontinuo, siempre que sea posible, en el que se hará constar los turnos y sus horarios de trabajo, descansos, festivos y puentes, dicho calendario se confeccionará teniendo en cuenta los calendarios de los centros contratantes. Empresa y representación legal estarán obligadas a dar respuesta al calendario propues-

batek erantzunik eman ez badu, aurkeztu duenaren egutegiak balioko du.

Urteko lan-egutegia egitean, honako irizpide hauek bete behar dira:

– Beti errespetatu behar da 8. artikuluan finkatutako urteko lanaldia.

– Egungo lanaldia gaur egun zentro bakoitzean ezarritako banaketaren arabera egingo da, eta egokitu egingo da dagokion urteko lanaldia betetzeko, oporrak, egutegi ofizialeko jaiegunak eta hitzarmen honetako jaiegunak kendu ondoren.

– Administrazio kontratatzaileen baldintza teknikoen agiri-tan aurrez adierazitako beharretara egokitu behar da: Arreta zentroen beharretara egokitzea; ikasleekin eta erabiltzaileekin ahalik eta gutxien egotea; garbiketa orokorretarako garaiak edukitzea.

– 4 jaiegun hartuko dira: Gabon gaua, Urtezaharra, zentroaren eguna eta zubi bat, dagokion lurralde historikoaren egutegi ofizialaren arabera finkatzekoa. Zubi horrek bat etorri behar du zerbitzuak ematen diren zentroaren egutegian finkatutako zubi batekin. Zentro batean plantillako zati batek bakarrik hartzen dituen zubiak, garbitzaileek proportzio berean hartuko dituzte.

Oporrei, zubiei eta gainerako jaiegunei dagokienez urteko lanaldia ezartzearen ondorioz gehiegizko lanaldia gertatzen bada, gehiegizko lanaldi hori konpentsatzeko egunak baliatuko dira, erakunde nagusiko langileen atsedendiekin bat etorritik, Gabonetan eta Aste Santuan. Nolanahi ere, aldi horietan zentro bakoitzean aktibo dauden langileen % 75 bermatuko da. Nolanahi ere, aurreko arrazoiagatik bertaratu ez diren langileak ez dira ordeztuko.

Larunbatetan ixten diren zentroetan, langileek atsedean hartuko dute egun horietan, eta garbiketa aurreko egunean egiten dela bermatuko dute. Atsedendaldi hori lehendik gordetzen bazen, eskuratutako eskubide gisa errespetatuko da. Larunbat Santu egunean ez da lanik egingo.

### 13. artikulua. Ordezkapenak.

Enpresek beharrezkoak diren ordezkapenak egingo dituzte hauek betetzeko: txanda edo zentroetan gerta daitezkeen bajak edo ez-bertaratzeak, hala aldi-baterako ezintasunak nola lizentziak, baimenak, ordu sindikalak eta abar direla medio; bete ere, dagozkien lehiaketetako baldintza teknikoen agiri-tan ezarritako dagoenaren arabera eta, betiere, 24-48 orduko aurrerapenarekin jakin ahal izan badira. Ordezkapenaren iraunaldia baja edo ez-bertaratzeen aldiari egokituko zaio.

### 14. artikulua. Aparteko orduak.

Oro har, ezingo da aparteko orduak egin. Hala ere, salbuetsita geratzen dira ezbeharrak prebenitu edo konpondu beharrik, aparteko beste arrazoi batzuek edo oso premiazkoak diren lanek eragindakoak.

Aurreko paragrafoan aipatutako aparteko orduak egin behar izanez gero, atsedendebora hartuko da haiek konpentsatzeko: ordu eta erdi ordu bakoitzeko.

Enpresek hilero emango diete enpresa-batzordeari eta langileen edo sindikatuen ordezkariei egin diren aparteko ordu-kopuru berri, zergatiak eta zentro bakoitzean egindakoak zehaztuz.

### 15. artikulua. Joan-etorriak eta lanpostu- eta zentro-aldaketak.

Langileak ezin izango dira beren ohiko lantokitik lekualdatu, salbu eta, behar bezala egiaztatuta, administrazio kontratatzaileek zentroen arabera zerbitzu-plangintzaren ondorioz hala-

to, si a la fecha fijada como límite para la elaboración del calendario laboral anual no se hubiese dado respuesta por una de las partes, será válido el de aquella que lo hay a presentado.

En la elaboración del calendario laboral anual habrá de atenderse a los siguientes criterios:

– Se deberá respetar, en todo caso, la jornada laboral anual fijada en el artículo 8.

– La jornada actual diaria se realizará conforme a la distribución establecida actualmente en cada centro, reajustándose para dar cumplimiento a la jornada anual correspondiente, una vez deducidas las vacaciones, los festivos del calendario oficial y los días de festivo que recoge el presente convenio.

– Deberá ajustarse a las necesidades previamente señaladas en los pliegos de prescripciones técnicas de las administraciones contratantes: Atención adecuada a las necesidades de los centros, coincidencia menor posible con el alumnado y personas usuarias, épocas para limpiezas generales.

– Establecerá el disfrute de 4 días festivos: Nochebuena, Nochevieja, la festividad del Centro y un puente a fijar en función del calendario oficial del Territorio Histórico correspondiente. Este puente habrá de coincidir con uno fijado en el calendario del centro donde se presten servicios. Cuando en un centro los puentes se disfruten sólo por una parte de la plantilla, el personal de la limpieza lo disfrutará en igual proporción.

Si como consecuencia del establecimiento anual de la jornada en relación con las vacaciones, puentes y demás festivos se produce exceso de jornada, ésta se compensará mediante el disfrute de días de compensación por exceso de aquella, coincidiendo con los descansos del personal de la entidad principal, en Navidades y Semana Santa, garantizando en todo caso el 75 % del personal activo en cada centro durante estos períodos. En todo caso, el personal no asistente por la razón anterior no será sustituido.

En los centros que cierren los sábados, las trabajadoras y los trabajadores adscritos a ellos guardarán descanso dichos días, garantizando su limpieza el día anterior. Cuando ya se viniese guardando este descanso, se respetará como derecho adquirido. El día de sábado santo no se trabajará.

### Artículo 13. Sustituciones.

Las empresas vendrán obligadas a realizar las sustituciones necesarias para cubrir todas las bajas o ausencias que se produzcan en los turnos y centros de trabajo, tanto por incapacidad temporal como por licencias, permisos, horas sindicales, etc., conforme a lo que al efecto se establezca en los pliegos de prescripciones técnicas de los correspondientes concursos; y siempre que se conozcan con una antelación de 24 a 48 horas, cuya duración corresponderá al tiempo que duren dichas bajas o ausencias.

### Artículo 14. Horas extraordinarias.

Con carácter general, no podrán realizarse horas extraordinarias. No obstante, quedan exceptuadas las que vengán exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otras causas extraordinarias o por trabajos marcadamente urgentes.

En caso de necesidad de realización de las horas extraordinarias que marca el párrafo anterior, éstas serán compensadas por tiempo libre, en la proporción de hora y media por hora.

Las empresas informarán mensualmente al comité de empresa, delegadas o delegados de personal o de la sección sindical, respecto al número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y su distribución por centros.

### Artículo 15. Desplazamientos y cambios de puesto y de centro.

Las trabajadoras y los trabajadores no podrán ser desplazados de su centro habitual de trabajo, excepto cuando, debidamente acreditado, venga solicitado por las administraciones

korik eskatzen badute. Horretarako, legezko ordezkariak jakinarazi beharko zaie, eta epe nahikoa izango dute alegazioak egiteko. Alegazio horiek enpresak baloratuko ditu aldaketa horiek gauzatu aurretik.

Salbuespenezko beste egoera batzuk gertatzen direnean, langileen ordezkariaren adostasuna beharko da, idatziz. Hala ere, langileak lanpostuz aldatu ahal izango dira, lan-baldintzen funtsezko aldaketatzat hartu gabe, baldin eta zentroaren ezaugarrietatik urtean bi hilabetez ixten badira zerbitzu-kontratuaren garbiketaren xede diren gela guztiak edo gela nagusiak. Zentroetan garbiketa-zerbitzua ematen bada jardunik gabeko hilabeteetan, hezkuntza-administrazioak ezarritakoa baino iraupen luzeagoko kontratua duten langileekin beteko da; bestela, jarduerarik gabeko hilabeteetan (uztaila edo abuztua), langileak enpresaren beste zentro batzuetara lekualdatu ahal izango dira, ahal dela etxetik hurbilen, beren baldintza ekonomikoei eta lan-baldintzei eutsiz, eta beren lanaldia zentro bakar batean eginez modu jarraituan, ohiko lanaldia baino laburragoa izan arren.

Lantokizat hartzen da helbide berean kokatutako higiezina (edo higiezinak).

Lanaldian zehar zentro batetik beste batera joan behar duten langileek benetako lan-denboratzat zenbatuko dute denbora hori, eta joan-etorri horiek eragiten dituzten gastuak enpresaren kontura izango dira.

Langileak enpresa bati baino gehiagori ematen badiot zerbitzu, zentro batetik bestera joateko erabilitako denbora benetan lan egindako denboratzat hartuko da, eta enpresek ordainduko dute horietako bakoitzean egindako eguneko benetako lanaldiaren proportzioan. Hain zuzen ere, proportzio hori aplikatuko zaio enpresa baten jarduera zentroa uzten denetik beste enpresaren zentro hartzailerara iritsi arteko denborari.

Hala ere, enpresek ahalegina egingo dute bizilekua lantokitik gertuen duten langileak lantoki horretan kokatzen.

Lekualdatzeak edo aldaketak ez dira inola ere erabiliko langileak diskriminatzeke.

Zentroaren itxiera edo lekualdaketa denbora jakin baterako denean (erreformak eta abar), bertara adskribaturik dauden langileak, enpresako langile mugagabeak salbu, kontratu-etendiko egoerara pasatuko dira, lantokia berriro irekitzen denean beren lanpostura itzul daitezten. Nolanahi ere, lantoki bat itxi ondoren -edozein arrazoik eraginda-, berriz irekitzen bada, lantoki horri atxikitako langileak lehentasuna izango dute lantoki horretako lanpostuak betetzeko.

Lantoki bateko langileak, bezeroak ixten badu edo behin biko lekuz aldatzen, beste leku batean kokatzeko, lantoki berrira atxikiko zaizkio, eta garbiketa-zerbitzuaren arduraren enpresako plantillan sartuko dira. Xurgapen/subrogazio hori ez da aplikatuko, baldin eta zentro horretan eguneroko garbiketako mantentze-lanetako langileak badaude (ez noizbehinkako garbiketakoak edo obren amaierako garbiketakoak) eta lekualdaketa horren ondorioz garbiketa-zerbitzua handitzen ez bada, hau da, bezeroak merkataritza-kontratuaren garbiketa-orduak luzatzeko eskatzen ez badu. Itxierak eta/edo lekualdatzeak eragindako langileak, eta ondorioz lanaldia murriztuta dutenak, kontratatutak izateko lehentasunezko eskubidea izango dute enpresak kudeatzen dituen Oiartzungo udal-instalazioen eta Haurtzaro ikastolaren eremuan sortzen diren lanaldi-luzapenetan, lekualdaketa eredu itxieraren aurreko lanaldira iritsi arte. Kontratu mugagabea duten langileen kasuan, aurreko lehentasunezko eskubideari eustea edo dagokien legezko kalte-ordaina jasotzea aukeratu beharko dute.

contratantes producto de la planificación de los servicios por centros, debiendo ser comunicadas a la representación legal con plazo suficiente para hacer alegaciones que serán valoradas por la empresa antes de proceder a la efectividad de dichos cambios.

Cuando se produzcan otro tipo de circunstancias excepcionales, se necesitará la conformidad, por escrito, de la representación del personal. No obstante, se podrá cambiar de puesto de trabajo, sin que se considere modificación sustancial de las condiciones laborales, al personal de un centro que por sus características se cierre dos meses al año todas o las principales dependencias objeto de limpieza del contrato de servicios. Siempre que exista prestación de limpieza en los centros durante los meses de inactividad éstas se cubrirán con personal con contrato de duración superior a la establecida por la administración educativa, en caso contrario, durante los meses de inactividad (julio o agosto) las trabajadoras y los trabajadores podrán ser trasladados a otros centros de trabajo de la empresa, a ser posible lo más cercano a su domicilio, manteniendo sus condiciones económicas y laborales y siempre realizando su jornada en un solo centro de forma continua a pesar de que la jornada fuera inferior a la habitual.

Se entiende como centro de trabajo el inmueble o inmuebles ubicados en una misma dirección.

Quienes durante la jornada laboral deban desplazarse de un centro a otro, computarán el tiempo empleado como de trabajo efectivo y correrá a cargo de la empresa los gastos originados por tal desplazamiento.

Cuando la trabajadora o el trabajador presten sus servicios para más de una empresa, el tiempo empleado en el desplazamiento entre un centro y otro se considerará como efectivamente trabajado, y será abonado por las empresas en proporción a la jornada efectiva diaria realizada en cada una de ellas, entendiéndose dicha proporcionalidad sobre el tiempo de desplazamiento efectuado entre el centro de cese de actividad de una empresa y el centro receptor de la otra.

No obstante, las empresas intentarán emplear en cada centro de trabajo a aquel personal cuyo domicilio esté más próximo al mismo.

En ningún caso, los traslados o cambios se utilizarán para discriminar a las trabajadoras o trabajadores.

Cuando el cierre o traslado del centro sea de carácter temporal (por reformas, etc.), el personal adscrito a éste, exceptuando personal indefinido de la empresa, pasará a la situación de suspensión del contrato, volviendo a sus puestos de trabajo cuando se reabra de nuevo el centro. En todo caso, el personal adscrito a un centro de trabajo, en el supuesto de cierre por los motivos que sea y apertura posterior, tendrán prioridad para ocupar los puestos de trabajo de dicho centro.

Las trabajadoras y los trabajadores de un centro de trabajo, en el caso de cierre o traslado definitivo del cliente para ubicarlo en otro lugar, pasarán a estar adscritos al nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la empresa responsable del servicio de limpiezas. Esta absorción/subrogación no operará si, en dicho centro, ya existiera personal de mantenimiento de limpieza diaria, que no de limpieza ocasional o por limpieza de fin de las obras, y no se produjese incremento del servicio de limpieza como consecuencia de este traslado, es decir, que el cliente no solicite una ampliación de, las horas de limpieza en el contrato mercantil. Las trabajadoras y los trabajadores afectados por el cierre y/o traslado y con la consiguiente disminución de jornada, conservarán un derecho preferente de contratación en las ampliaciones de jornada que surjan en el ámbito de las instalaciones municipales de Oiartzun y Haurtzaro ikastola que gestiona la empresa hasta alcanzar la jornada anterior al traslado o cierre. Si se tratase de trabajadoras y trabajadores con contrato indefinido, éstos deberán optar entre conservar el derecho preferente anterior o percibir la indemnización legal que les corresponda.



### III. KAPITULUA

#### 16. artikulua. *Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak.*

Hitzarmen honetan jasotako ordainsarien edo kalte-ordainen kontzeptuak ordainduko dira, beranduenez, nominari dagokion hilabetea amaitu eta ondorengo bi eguneko epean, behin hori prestatu eta gero. Enpresei berariaz gomendatzen zaie soldata sartzeko gehieneko datan ordaintzea langileari.

- I. Ordainsarien kontzeptuak:
  - a) Oinarrizko soldata.
  - b) Osagarriak:
    1. Antzinasun-plusa.
    2. Lan toxikoak, nekagarriak eta arriskutsuak.
    3. Gaueko lanaren plusa.
    4. Igandeko plusa.
    5. Martxoko, uztailako eta Gabonetako aparteko haborokinak.
    6. Aldi baterako ezintasunaren osagarriak.

#### 17. artikulua. *Soldata kalkulatzeko modalitatea.*

Ordainsarien kontzeptuak 30 eguneko unitatearen arabera ordainduko dira, ordaindutako hilabeteak dituen egunak gorabehera. Kalkulu horri eutsiko zaio aldi baterako ezintasuneko egoeran edo langilea bertaratu ez denetan ere, eta lan egindako egunak ordainduko dira eta aldi baterako ezintasunagatiko osagarriak edo dagozkion soldata-aldeak 30 soldata-eguneko unitatea osatu arte ezarriko dira.

Hileko soldata kalkulatzeko erabili diren irizpide berberak erabiliko dira aparteko ordainsarien eta oporren likidazioak egin eta haien sortzapena zehazteko.

Uztailako edo Gabonetako aparteko ordainsariak, sei hileko sortzapena = 30 eguneko sei unitate. Martxoko ordainsaria, urteko sortzapena = 30 eguneko hamabi unitate.

Oporrak, urteko sortzapena = 30 eguneko hamabi unitate.

Osatu gabeko hilabeteetako koefizientea kalkulatzeko, sortzapen-egunak 30eko unitateaz zatituko dira.

#### 18. artikulua. *Oinarrizko soldata.*

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan ezarritako maila eta kategoria bakoitzerako zehazturikoa da.

#### 19. artikulua. *Antzinasun-plusa.*

2008ko abenduaren 31ra arte sortutako antzinasuna antzinasun finkatutzat hartuko da. Egun 12 ordainsari diren arren, 15 ordainsaritan jasotzera igaroko da. Data horretatik aurrera hirurtekoak sortuko dira, hitzarmen honen taularen arabera, eta abiapuntua sortutako azken bosturtekoaren data izango da, edo, halakorik izan ezean, lan-harremanaren hasiera-data. Horrela, azken bosturtekoa bete edo lan-harremana hasi zenetik hiru urte baino gehiago igaro diren kasuetan, hirurtekoa jasoko dute hitzarmen kolektibo honen arabera, eta lan egindako gainerako denbora hurrengo hirurtekoa zenbatzeko geratuko da. Sortutako azken bosturtekotik edo lan-harremana hasi zenetik denbora igaro bada, denbora hori hirurteko berria sortzeko zenbatuko da, hitzarmen kolektibo honen arabera.

Antzinasun finkatuaren kontzeptuarekin batera, langile bakoitzaren nominan jasoko da zenbateko horrek dakarren lanaldi-ehunekoa; horrela, lanaldia luzatuz gero, antzinasun finkatu hori ehuneko berean handituko da.

Hitzarmen honetan barne hartutako langileek aldizkako igotza jasoko dute 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, enpresa be-

### CAPÍTULO III

#### Artículo 16. *Conceptos retribuidos e indemnizatorios.*

Los conceptos retributivos e indemnizatorios contemplados en el presente convenio, serán abonados, como máximo, al segundo día del vencimiento del mes a que corresponda y la nómina, una vez confeccionada, recomendando a las empresas su entrega a la trabajadora o al trabajador a la fecha máxima dispuesta para el ingreso del salario; dichos conceptos son los siguientes.

- I. Conceptos retributivos:
  - a) Salario base.
  - b) Complementos:
    1. Plus de antigüedad.
    2. Tóxicos, penosos y peligrosos.
    3. Plus de nocturnidad.
    4. Plus domingos.
    5. Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y Navidad.
    6. Complementos del.T.

#### Artículo 17. *Modalidad de cálculo del salario.*

Los conceptos retributivos, serán abonados por la unidad de 30 días, independientemente de los días, que tenga el mes devengado. Dicho cálculo se mantendrá en caso incapacidad temporal o ausencias de la trabajadora o del trabajador, abonándose los días trabajados y estableciéndose los complementos por incapacidad temporal o diferencias salariales que correspondan hasta la unidad de 30 días de salario.

El devengo de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones a efectos de liquidaciones salariales y otras a las que hubiese derecho se calcularán bajo el criterio adoptado para el salario mensual.

Pagas extraordinarias de julio o Navidad, devengo semestral = seis unidades de 30 días. Paga de marzo, devengo anual = doce unidades de 30 días.

Vacaciones, devengo anual = doce unidades de 30 días.

En los meses incompletos se hallará el coeficiente dividiendo los días de devengo por la unidad de 30.

#### Artículo 18. *Salario base.*

El salario base del personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles y categorías en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 19. *Plus de antigüedad.*

La antigüedad generada hasta el 31 de diciembre de 2008 tendrá la consideración de antigüedad consolidada, que pasará a percibirse de las actuales 12 pagas en 15 pagas. A partir de esta fecha se devengarán trienios de acuerdo con la tabla del presente convenio, siendo el punto de partida la fecha del último quinquenio devengado o en caso de no haberlo, la fecha de inicio de la relación laboral. De tal forma que en los casos que hayan transcurrido más de tres años desde el cumplimiento del último quinquenio o inicio de la relación laboral percibirán un trienio de acuerdo con el presente convenio colectivo quedando el resto del tiempo trabajado para el cómputo del siguiente trienio. En los casos en que haya transcurrido desde el último quinquenio devengado o inicio de la relación laboral, este tiempo computará para el devengo del nuevo trienio de acuerdo con el presente convenio colectivo.

Junto al concepto de antigüedad consolidada, se recogerá en la nómina de cada trabajadora o trabajador el porcentaje de jornada que dicha cantidad supone, de tal forma que, si hubiese una ampliación de jornada, dicha antigüedad consolidada se incrementará en el mismo porcentaje.

Las trabajadoras y los trabajadores a los que se refiere el presente convenio, recibirán a partir del 1 de enero de 2009,

rean emandako 3 urteko zerbitzaldi bakoitzarengatik, erantsi-tako soldata-tauletan adierazitako zenbatekoen arabera.

Beste hirurteko bat sortzen bada, osagarri hori bete eta hurrengo hilabetetik hara zenbatuko da.

Aldizkako langile finkoek lan egin gabeko egunak, langabezia-pasatzearen ondoriozkoak, lan egindako denboratzat hartuko dira hirurtekoak betetzeko eta antzinatasun-plusa jasotzeko.

#### 20. artikulua. *Gaueko lanaren plusa.*

22:00etatik 06:00etara lan egindako orduak oinarrizko soldataren gaineko % 25eko errekariguarekin ordainduko dira.

#### 21. artikulua. *Lan arriskutsuak.*

Artikulu honetan zehaztu zirkunstantziarik gertatuz gero lanean, enpresek hartu beharreko neurri tekniko guztiak hartuko dituzte egoera horiek saihesteko, ahal den neurrian. Hala ere, istripu-arriskua egon daitekeen lanetan, lan-agintaritzak eskudunak hala erabakitzen badu, oinarrizko soldataren gaineko % 20ko arrisku-plusa ordainduko da.

Altueretan lan egiten duten beira-garbitzaileentzako arrisku-garritasuna aitortzen da, lan-arriskuen prebentzioari buruzko araudian adierazitakoaren arabera. Ordezko moduan, Laneko Segurtasun eta Higieneko Ordenantza Orokorrean xedatutakoa aplikatuko da.

Enpresak arrisku psikosozialen azterketa egin beharko du, gehienez ere 3 hilabeteko epean, langileen legezko ordezkarien gehiengoak eskaera egiten duenetik aurrera. Azterketa horrek enpresaren egoeraren azterketa jaso beharko du, lantoki bakoitzaren errealitatera egokituta.

#### 22. artikulua. *Aparteko haborokinak.*

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean 3 aparteko ordainsari jasotzeko eskubidea izango dute, erantsitako soldata-tauletan kategoría bakoitzarentzako xedatutako kopuruaren arabera eta dagokion antzinatasuna erantsita. Honako egun haue-tan ordainduko dira: uztailaren 20 eta 22 bitartean, abenduaren 20 eta 22 bitartean, eta martxokoa martxoaren 15a baino lehen. Mozkinen aparteko ordainsaria martxoko aparteko ordainsaria izango da.

Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak sei hilean behin sortuko dira. Uztailekoa urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitartean, eta Gabonetakoa uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitartean. Data horiek urte naturalari dagozkio.

Martxoko ordainsaria aurreko urteko martxoaren 1etik ordaindu behar den urteko otsailaren 28ra sortuko da. Ordainsari hori adierazitako egunean ordaindu beharko da oso-osorik, enpresan lan egindako denboraren arabera, eta berariaz debekatu-tzen da ordainsari hori egunero edo hilero banatzea.

Hitzarmen honetako 35. artikuluan adierazten den subrogazioa gertatzen denean, ordainsariei dagokien proportzioa ordainduko du zerbitzua uzten duen enpresak, altaren egunaren arabera. Era berean, unean indarrean dauden soldata-taulen eta hitzarmen berritik eratortzen direnen artean izan daitezkeen aldeak ordainduko ditu.

Gaixotasun edo istripuagatiko aldi baterako ezintasun-aldiak eta jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harreragatiko edo haurdunaldiko arriskuagatiko eta eradoskitzaroagatiko kontratu-eternaldiak lan-denboratzat hartuko dira, aparteko haborokin horiek osorik jasotzeko.

#### 23. artikulua. *Igandeetan lan egitea.*

Igandeetan lan egindako orduak oinarrizko soldataren gaineko % 25eko errekariguarekin ordainduko dira. Errekargu horri igandeetako plusa deituko zaio.

un aumento periódico por cada 3 años de servicios prestados en la misma empresa, consistente en las cuantías que se especifican en las tablas salariales anexas.

El devengo de un nuevo trienio se hará efectivo desde el mes siguiente de su cumplimiento.

Los días no trabajados por el personal fijo discontinuo como consecuencia de su pase al desempleo, se computarán como tiempo trabajado a efectos del cumplimiento de trienios y de la percepción correspondiente del plus de antigüedad.

#### Artículo 20. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas se abonarán con un recargo del 25 % sobre el salario base.

#### Artículo 21. *Trabajos peligrosos.*

Las empresas establecerán todo tipo de medidas técnicas, para evitar en lo posible que se puedan desarrollar trabajos en los que concurra algún tipo de circunstancias de las expresadas en este artículo. Ello no obstante en los trabajos que pueda existir un riesgo de accidente, cuando así lo determine la autoridad laboral competente, se abonará un plus de peligrosidad del 20 % sobre el salario base.

Se reconoce la peligrosidad para las cristaleras y cristaleros que trabajen en alturas, señaladas con tal carácter en la normativa de prevención de riesgos laborales. Subsidiariamente será de aplicación lo dispuesto en, la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La empresa deberá llevar a cabo un análisis de riesgos psicosociales en el plazo máximo de 3 meses desde la solicitud en tal sentido realizada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras. Dicho análisis deberá contener un estudio de la situación de la empresa ajustada a la realidad de cada uno de sus centros de trabajo.

#### Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho al abono de 3 pagas extraordinarias al año, que se harán efectivas del 20 al 22 de julio; del 20 al 22 de diciembre; y antes del 15 de marzo la de marzo, en las cuantías consignadas para cada categoría en las tablas salariales anexas, e incrementadas con el porcentaje de antigüedad aplicado al importe de las mismas. La paga extraordinaria de beneficios se convierte en paga extraordinaria de marzo.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad se devengarán semestralmente. La de julio del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, referido dicho período al año natural.

La paga de marzo devengará del 1 de marzo del año anterior al 28 de febrero del presente año a aquel en que debe hacerse efectiva. Esta paga deberá abonarse íntegramente en la fecha indicada, en función del tiempo trabajado en la empresa, con prohibición expresa de su distribución diaria o mensual.

Cuando se produzca la subrogación prevista en el artículo 35 de este convenio, la empresa cesante abonará la parte proporcional de las pagas en función del alta en ella. Asimismo, abonará las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo convenio.

Los períodos de incapacidad temporal por enfermedad o accidente y los períodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia, se computarán como tiempo de trabajo a efectos del percibo íntegro de estas gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 23. *Trabajo en domingos.*

Las horas trabajadas durante los domingos se abonarán con un recargo del 25 % sobre el salario base. Dicho recargo se denominará plus de domingos.

#### IV. KAPITULUA

**24. artikulua.** *Aldi baterako ezintasunagatik prestazio osagarriak.*

Aldi baterako ezintasuneko prozesu guztietan, enpresak langilearen soldata errearen % 100eraino konpentsatuko dio, uztaileko eta Gabonetako ordainsariak eta martxoko ordainsaria barne, gehienez ere 18 hilabetez.

Aldi baterako ezintasunen bat gertatzen bada edo kontratua eteten bazaio ama biologikoari edo ama biologikoaz bestelako gurasoari jaiotzagatik, adopzioagatik, adopzioarako zaintzagatik edo harreragatik, haurdunaldiko arriskuagatik eta edoskitzarogatik, benetako soldataren % 100 ordainduko da lehenengo egunetik, egoera horrek irauten duen bitartean.

Ama biologikoak edo ama biologikoaz bestelako gurasoak jaiotzagatik, adopzioagatik, adopzioarako zaintzagatik edo harreragatik jaso beharreko egungo prestazioak berekin dakarrenez Gizarte Segurantzak zuzenean ordaintzea prestazioa, eta kon-tuan hartuta oinarri arautzailearen % 100 ordaintzen dela, honako hau ezartzen da aurreko paragrafoan araututako irizpidearekin lotuta: aparteko ordainsariak ordaintzearen konturako aurrerakintzat hartuko dira aparteko ordainsariez gain langileak jasotzen dituen zenbatekoak, eta zenbateko horietatik kenduko dira gehiegizko moduan kobratutako kopuruak; hartara, langileek ez dute jasoko lan-kontratua etenda eduki ezean jasoko luke-ten zenbatekoa baino gehiagorik ez gutxiagorik.

Aldi horietan jaso beharreko soldata likidoak ez dira inola ere izango langile berari enpresan ohiko jarduera egiten ariko balitz legezkiokoenak baino handiagoak.

Lan-istripua gertatuz gero, lantokia dagoen herrian emango da osasun-laguntza, eta, ezinezkoa bada, osasun-zentrorik ez izateagatik, lurralde historiko bereko beste herri mugakide batean, probintzia berean.

**25. artikulua.** *Emakume haurdunaren lanpostua.*

Emakume haurdunei, egoera horretan dauden bitartean, lanpostu egokia esleitu zaien, alde zuzenetik espezialistak hala justifikatzen duenean.

Enpresak haurdun dagoen langileari berariaz erraztuko dio ezinbesteko denbora umea jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestatzeko teknikak egiteko; eta umea adoptatu, adoptatzeko asmoarekin zaindu edo harreran jasoz gero, nahitaezko informazio- eta prestaketa-saiotzara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, baldin eta lanaldiaren barruan bada.

Nolanahi ere, ama biologikoak edo ama biologikoaz bestelako gurasoak jaiotza, adopzioa, adopzioarako zaintza edo harrera direla eta hartu beharreko baimenak unean-unean indarrean dagoen legeriak xedatutakoaren arabera izango dira.

**26. artikulua.** *Gaitasun psikiko-fisiko urrituko langileak.*

Lan-istripu edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz langile baten ahalmen edo gaitasun fisiko-psikikoa gutxitzen denean, eta betiere haren ezintasun iraunkorra deklaritzen ez bada, egoera berriari egokitutako lanpostu bat emango zaio pertsona horri.

**27. artikulua.** *Laneko arropa.*

Bi txabusina edo buzo eta bi amantal, bai eta beharrezko eskularruak ere, emango dizkiete langileei enpresek bere Zerbitzuan hasten direnean, eta langileek kasaka eta galtzak jarri ahal izango dituzte haien ordez, pertsonen neurrirako egokiak. Langileek erabilitako arropa itzuli behar dute.

#### CAPÍTULO IV

**Artículo 24.** *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.*

En todo proceso de incapacidad temporal, la empresa compensará hasta el 100 % de su salario real incluidas las pagas de julio y Navidad y la de marzo, por un período máximo de 18 meses.

En los supuestos de incapacidad temporal y de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por nacimiento en el caso de la otra persona progenitora diferente de la madre biológica, riesgo durante el embarazo y la lactancia se abonará el 100 % del salario real desde el primer día y mientras dure tal situación.

Comoquiera que la actual prestación por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de la madre biológica o de la otra persona progenitora diferente de la madre biológica conlleva el pago directo de la prestación a cargo de la Seguridad Social, y al abonarse el 100 % de su base reguladora y en relación con el criterio regulado, en el párrafo anterior, se establece que tendrán la consideración de anticipos a cuenta del abono de las pagas extraordinarias, las cantidades que excedan del salario mensual, de duciéndose de éstas las cuantías cobradas de más, de forma que la trabajadora o el trabajador no perciban ni más ni menos cantidad que la que le hubiese correspondido de no tener el contrato laboral suspendido.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir durante esos períodos podrán resultar superiores a los que corresponderían a la misma trabajadora o trabajador caso de estar desarrollando su actividad habitual en la empresa.

En la contingencia de accidente laboral, la asistencia sanitaria se efectuará dentro de la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo y de no ser posible, por carecer de centro médico, en otra localidad limítrofe del mismo territorio histórico la misma provincia.

**Artículo 25.** *Puesto de trabajo de la mujer embarazada.*

A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente y mientras dure su estado un puesto de trabajo adecuado, previa justificación del especialista.

La empresa facilitará a la trabajadora embarazada su asistencia a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo y por el tiempo indispensable para ello.

En todo caso, los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de la madre biológica o de la otra persona progenitora diferente de la madre biológica se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 26.** *Personal con capacidad psíquico-física disminuida.*

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una trabajadora o un trabajador resulte con secuelas que disminuyan su capacidad aptitud psíquico-física, y siempre que no se le declare su incapacidad permanente, dicha persona será recolocada en un puesto acorde a su nueva situación.

**Artículo 27.** *Ropa de trabajo.*

Las empresas proveerán al personal al ingreso a su servicio, de dos batas o buzos y dos delantales, que el personal la trabajadora podrá sustituir por casaca y pantalón, siendo adecuadas a las tallas de las personas, así como los guantes necesarios. Se establece la obligación de que el personal devuelva la ropa usada.

Kasu berezietan, hala nola aire zabalean edo hezetasun-lekuan lan egin behar denean, arropa eta/edo oinetako egokiak emango dira. Halaber, kasu bakoitzean behar den norbera babes-teko materiala emango da.

Lehenengo entrega urtarrilean egingo da, eta bigarrena irailan. Enpresak hondatutako arropa guztiak aldatu beharko ditu, hala daudela (hondatuta) frogatzen bada.

#### 28. artikulua. Erretiro aurreratua.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek erretiro aurreratua hartu ahal izango dute, indarrean dagoen legedian xedatutakoaren arabera. Halakoetan, enpresak konpromisoa hartzen du beste pertsona bat kontratatuko duela, erretiratuaren lan-baldintza berberetan.

#### 29. artikulua. Erretiro aurreratuaren ziozko ordainsariak.

Erretiroa dela-eta borondatez lana uzten dutenek, betiere enpresa eta langilea ados jartzen badira, adierazitako kalte-ordainak jasoko dituzte, adinaren arabera, hurrengo eskalan adierazten den eran.

60 urte: 4 hileroko.

61 urte: 3 hileroko.

62 urte: 2 hileroko.

63 urte: hileroko 1.

64 urte: hileroko 1.

#### 30. artikulua. Errelebo-kontratua.

Sektorean lan-kontratu hori sustatzeko asmoz, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 12.6 artikuluari jarraikiz, eta kontuan hartuta sustatzeko modu bat dela erreleboak ordeztan duen lan-kontratuaren kontratatzaileei behar den segurtasun juridikoa behintzat ematea, eta kontratu horrek txanda-kontratua ituntzeko ekar ditzakeen zailtasunak gainditzeko asmoz, enpresaren plantillaren eta lanaren antolaketari dago-kienez, hitzarmen honen sinatzaileek hau adosten dute.

Legeak gai horri buruz ulean-ulean jasotzen duena beteko da. Aurrekoari jarraikiz, enpresak errelebo-kontratua egin beharra honen mende egongo da: erretiro partziala hartu nahi duen langileak lanaldi partzialeko kontratuan lotu beharko zaio erabat erretiratzeari erretiratzeke adin arruntera heltzean, eta, ondorioz, kontratua egun horretan bertan azkentzeari. Halaber, eta aldi berean, enpresak beste langile bat kontratatuko du erretiro partziala hartu duen langileak utzitako hutsunea gutxinez betetzeko, legeak ezarritakoaren arabera.

Ordezkatuari eta ordezkatazaleari hitzarmen kolektibo honen 35. artikuluan xedatutakoa aplikatuko zaie baldin eta erretiro partziala hartu duen langileak betetzen baditu artikulua horrek subrogaziorako ezarritako baldintzak, txanda hartzen duenak lanpostuan duen antzintasuna dena delakoa izanik.

Errelebo-kontratuaren ondorioetarako, kategoria baliokidez hartuko dira lanbide-talde hauetan daudenak:

1. Zuzendaritzako langileen eta tituludun langileen taldea.
2. Administrarien taldea.
3. Erdi-mailako kargudunen eta langile urgazleen taldea.
4. Langile soilen eta hainbat lanbidetako langileen taldea.

#### 31. artikulua. Geroa.

Gipuzkoako eraikin eta lokalen garbiketarako hitzarmen probintzialaren 64. artikulua aplikatuko da.

En los casos especiales, tales como tener que trabajar a la intemperie o sitios de humedad, se proveerá de ropa y/o calzado adecuado. Asimismo, proporcionará el material de protección individual que en cada caso se requiera.

La primera de las entregas se efectuará en el mes de enero y la segunda en el mes de septiembre. La empresa estará obligada a reponer toda ropa que se haya deteriorado y así se demuestre.

#### Artículo 28. Jubilación anticipada.

El personal afectado por este convenio podrá jubilarse anticipadamente de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, en cuyo caso la empresa asume el compromiso de contratar a una nueva persona en las mismas condiciones laborales que la persona jubilada.

#### Artículo 29. Primas por jubilación anticipada.

Quienes cesen voluntariamente por jubilación, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajadora o trabajador, percibirán las indemnizaciones señaladas acorde a la edad que refleja la escala siguiente.

65 años: 4 mensualidades.

66 años: 3 mensualidades.

67 años: 2 mensualidades.

68 años: 1 mensualidad.

69 años: 1 mensualidad.

#### Artículo 30. Contrato de relevo.

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, de conformidad con el artículo 12.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a las personas contratantes del contrato de trabajo al que el de relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas de las empresas y del trabajo, las partes firmantes del convenio acuerdan.

Se estará a lo que recoge la ley sobre esta materia en cada momento. De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato relevo estará supeditada a que quien desea 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 extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente, y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otra trabajadora o trabajador con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por quien se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

Será de aplicación a la persona relevada y relevista dispuesto en el artículo 35 del presente convenio colectivo, cuando la jubilada o jubilado parcialmente cumpla los requisitos establecidos para la subrogación en el citado artículo, con independencia de la antigüedad en el puesto de trabajo de la persona relevista.

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 de oficios varios.

#### Artículo 31. Geroa.

Será de aplicación el artículo 64 del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa.

## V. KAPITULUA

### 32. artikulua. Langileen kontratazioa.

Zentroetan kontrataziorik behar izanez gero behin betiko lanpostu hutsak, zerbitzu-handitzeak edo lanpostu berriak direla-eta, lehentasuna izango dute zentroko langileek, bertan duten antzinasunaren arabera. Zentro horretako langileek hala-korik eskatzen ez badute, lehentasuna izango dute, enpresa barruan, Oiartzungo Udalaren mendeko zentroetako eta Haurtzaro ikastolako zerbitzu-kontratuko langile interesdunek alde zuzenetik hala eskatu badute.

Enpresak nahitaez jakinarazi beharko die plantillaren legezo ordezkariak zein lanpostu huts dauden, bai eta horiek bete-zeko beharra ere.

Hitzarmen honen eranskinean, lan-poltsa itxi bat ezartzen da, hitzarmen hau sinatzean Oiartzungo udal-instalazioetan eta Haurtzaro ikastolan ordezkariak egin dituzten pertsonekin. Horretarako, zerrenda bat egingo da kontratazioen ordena eta funtzionamendua ezartzeko irizpideekin.

Langileak ordezkatu behar izanez gero hainbat gorabehera direla eta -oporrak, baimenak, aldi baterako ezintasun-prozesuak, ama biologikoari edo ama biologikoak bestelako gurusoari kontratua etetea jaiotza, adopzioa, adopzioarako zaintza edo harrera direla eta, eszedentziak eta abar-, indarrean dagoen legeriak ezarritako baldintzen arabera kontratuak egin ahal izango dira.

Kontratazioa egin eta 10 eguneko epean, altaren kopia eta egindako kontratuaren oinarritzko kopia emango zaizkio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresak aldi baterako kontratazioak eta/edo langileak ordezkatzeko kontratazioak beste enpresa batzuen bidez egiten dituzte, enpresak hitzarmen honen eduki ekonomikoko eta arauemaileko ehuneko ehuna aplikatzen duela bermatuko da.

Administrazio kontratatzaileek kontratazio finkoen edo aldirikoen finkoen berri emango dute, hitzartu aurretik.

### 33. artikulua. Lanbide-sailkapena.

Bai lanbide-kategoriak bai egingo dituzten eginkizunak Gipuzkoako eraikin eta lokalak garbiketarako hitzarmen kolektiboan ezarritakoak izango dira.

### 34. artikulua. Enpresa-subrogazioa.

Enpresa-subrogazioari dagokionez, Gipuzkoako eraikin eta lokalak garbiketarako hitzarmen kolektiboan ezarritakoa beteko da.

## VI. KAPITULUA

### 35. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Langilea, abisatu eta justifikatu ondoren, lanera joan gabe geratu ahalko da, lansaria jasotzeko eskubidearekin, arrazoi hauetako bat dela medio eta aldi hauetan:

- Ezkontzeagatik: 21 egun natural.
- Ezkontidearen eta seme-alaba naturalen edo ezkontza-koen heriotzagatik: 5 egun natural.
- Amaren/aitaren, neba-arrebaren, bilobaren eta amonaren/aitonaren heriotzagatik, ezkontzakoak barne: 3 egun natural.
- Ezkontidearen eta seme-alaba natural edo ezkontzakoan istripu edo gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik: 4 egun natural.

## CAPÍTULO V

### Artículo 32. Contratación de trabajadoras y trabajadores.

Las contrataciones que se precisen en los centros por vacantes definitivas, ampliaciones de servicio o plazas de nueva creación, tendrán prioridad las trabajadoras del centro, por orden de antigüedad en el mismo. En el supuesto de no solicitarlo las trabajadoras de dicho centro, tendrán prioridad las trabajadoras y trabajadores del contrato de servicios de los centros dependientes del Ayuntamiento de Oiartzun y Haurtzaro ikastola dentro del ámbito de la empresa, previa solicitud de las trabajadoras y trabajadores interesados.

La empresa estará obligada a comunicar a la representación legal de la plantilla, tanto las vacantes existentes así como la necesidad de su cobertura de las mismas.

Anexo a este convenio se establece una bolsa de trabajo cerrada con las personas que a la firma del presente convenio hayan realizado sustituciones en las instalaciones municipales de Oiartzun y Haurtzaro ikastola. Para ello, se establecerá una lista con los criterios para establecer el orden y el funcionamiento de las contrataciones.

Para las sustituciones de personal por vacaciones, permisos, procesos de incapacidad temporal, suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de la madre biológica o de la otra persona progenitora diferente de la madre biológica, excedencias, etc., podrán celebrarse contratos que se ajustarán a los términos y condiciones impuestas por la legalidad vigente.

En el término de 10 días de efectuada la contratación se entregará al Comité de Empresa o Delegada y Delegado de Personal copia del alta y copia básica del contrato realizado.

Cuando la empresa sometida al presente convenio realice las contrataciones temporales y/o de sustitución de trabajadoras y trabajadores a través de otras empresas, en la puesta a disposición que se realice garantizará que dicha empresa aplique el cien por cien del contenido normativo y económico del presente convenio.

Las contrataciones de carácter fijo o fijo discontinuo, previo a su concertación, serán comunicadas por las administraciones contratantes.

### Artículo 33. Clasificación profesional.

Tanto las categorías profesionales así como las funciones que vayan a realizar, serán las establecidas en el convenio colectivo de limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa.

### Artículo 34. Subrogación empresarial.

Lo referente a la subrogación empresarial, serán las establecidas en el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa.

## CAPÍTULO VI

### Artículo 35. Licencias retribuidas.

La trabajadora o el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Por matrimonio: 21 días naturales.
- Por fallecimiento de cónyuge e hija o hijo natural o político: 5 días naturales.
- Por fallecimiento de madre/padre, hermana/hermano, nieta/nieto y abuela/abuelo, incluido los políticos: 3 días naturales.
- Por accidente o enfermedad grave, hospitalización de cónyuge e hijas/hijos naturales o políticos: 4 días naturales.

Ospitalizaziorik ez baina etxean geratzera behartzen duen ebakuntza kirurgikoagatik: 2 egun natural.

e) Guraso, neba-arreba, biloba, amona edo aitonaren (ezkontzakoak barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik: 2 egun natural.

D eta E ataletan araututako ahaidetasun-maila duten ahaiden ospitaleratze edo ebakuntza kirurgikoaren kasuan, baime-na senide hori ospitalean dagoen bitartean hartu ahal izango du, eta alta ematen zaionean amaituko da. Langileak, gertatzen den egoera bakoitzeko, ezin izango du aurreko ataletan ezarritako egunak baino gehiago baliatu. Hala ere, ospitaleratze-datak agiri bidez justifikatu beharko ditu, ospitaleko osasun-zen-troak emandako ziurtagiriaren bidez.

Aurreko B, C, D, eta E ataletan baimenak 2 egunez luzatuko dira gertakaria lantokitik 150 kilometrora edo gehiagora jazo baldin bada. Gurasoen, seme-alaben, neba-arreben eta ezkontzako neba-arreben ezkontzagatik: egun natural 1; eta 2 egun natural lurralde historikotik kanpo joan behar badu.

g) Etxebizitzaz aldatzeagatik: 2 egun natural.

h) Enpresak langileei ordainduko die mediku espezialista-rengana joateko beharrezkoa den denbora, laneko ordutegiare-kin batera egokitzen bada.

i) Izaera publiko edo pertsonaleko ezinbesteko betebeharr-en bat betetzeko behar den denbora. Legezko arau batean azal-tzen bada, horrek arautuko du iraupenari eta konpentsazio eko-nomikoari dagokion guztia.

j) Urtean ordaindutako 16 ordu izango dira familia-medikua-rengana (medikuntza orokorrera) joateko, bai eta seme-alaba adin-gabeari, aitari edo amari edo ezkontideari laguntzeko ere, kontsul-ta medikoak, azterketa medikoak, ospitaleratzeak edo garrantzi txikiko ebakuntzak badira, eta dagozkien egiaztagiriak aurkeztu beharko dira.

k) Eradoskitze-baimena seme-alabak artatzeko eta zain-tzeko baimenarekin ordeztzea. Baimen horrek lan jarraituko e-guneko benetako ordu bat hartuko du. Langileek, bederatzi hilabe-te baino gutxiagoko seme-alaba eradoskitzea dela eta, eskubide hau izango dute: ama biologikoak edo ama biologikoaz bestela-ko gurasoak jaiotza, adopzioa, adopziorako zaintza edo harrera direla eta duten baimenari gehitzea lanegun bakoitzeko ordu 1, baimena amaitzean, langilearen lan-egutegiaren arabera; kasu horretan, baimen horien segidan hartuko da, oso-osorik.

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harrera-emai-leek eskubide hori iraupen eta araubide berarekin baliatzen ba-dute, hura gozatzeko aldia luzatu ahal izango da bularreko hau-rrak hamabi hilabete egiten dituen arte, eta soldata proportzio-nalki murriztuko zaie haurrak bederatzi hilabete betetzen ditue-netik aurrera.

Ezkonduta egon edo ez, aurreko lizentziak hartu ahal izango dira, bizikidetzaziurtagiriarekin justifikatuta.

**36. artikulua.** *Adopzio, adopziorako zaintza eta harreraga-tiko baimena.*

Adopzioagatik, adopziorako zaintzagatik eta harreragatik lizentzia legez aurreikusitako moduan emango da.

**37. artikulua.** *Eszedentziak.*

Urtebeteko antzinatasuna duten langileek gutxienez 7 e-guneko eta gehienez 5 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, eta idatziz eskatu beharko dute, gutxienez 20 egun lehenago. Lanera itzultzea automatikoa izango da, behin enpre-

En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario: 2 días naturales.

e) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de padre/madre, hermana/hermano, nieta/nieto y abuela/abuelo, incluido los políticos: 2 días naturales.

En caso de hospitalización u operación quirúrgica de parientes, con el grado de parentesco regulado en los apartados D y E, el permiso lo podrá coger durante la estancia de la persona familiar afectada en el centro hospitalario, finalizando cuando se le dé de alta. En ningún caso, la trabajadora o el trabajador, por cada situación que se produzca, podrá hacer uso de más días de los establecidos en los apartados anteriores. No obstante, deberá justificar documentalmente las fechas de hospitalización por medio de certificado expedido por el centro sanitario hospitalario.

En los apartados B, C, D y E anteriores los permisos se ampliarán en 2 días más para el supuesto de que el hecho que las motive se produzca a una distancia superior a los 150 kilómetros del centro de trabajo de que se trate. En caso de matrimonio de madre/padre, hija/hijo, hermana/hermano y hermana o hermano político: 1 día natural, que podrá ampliarse hasta dos cuando se necesite desplazarse fuera del Territorio Histórico.

g) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

h) La empresa abonará al personal el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas especialistas, siempre que coincida en horario de trabajo.

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

j) Se dispondrá de 16 horas retribuidas al año para acudir al médico de cabecera (medicina general) para la propia trabajadora o trabajador así como para acompañar a hija o hijo menor de edad, padre o madre, así como a cónyuge cuando se trate de consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario o intervenciones de menor importancia, aportándose los correspondientes justificantes.

k) Sustitución del permiso de lactancia por el de atención y cuidado de hija o hijo. Este permiso será de una hora efectiva diaria de trabajo continuado. Las trabajadoras o los trabajadores, por lactancia de una hija o un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de la madre biológica o de la otra persona progenitora diferente de la madre biológica a la finalización del mismo a razón de 1 hora por día laborable según el calendario de la trabajadora o trabajador, en este caso se disfrutará inmediatamente después de dichos permisos y en su totalidad.

Quando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que la persona lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las licencias anteriores se disfrutarán exista o no vínculo matrimonial, justificándolo con el certificado de convivencia.

**Artículo 36.** *Permiso por adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.*

El permiso licencia por adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento se concederá en los términos previstos legalmente.

**Artículo 37.** *Excedencias.*

El personal con una antigüedad de un año, tendrán derecho a que se les conceda una excedencia mínima de 7 días y un máximo de 5 años, debiéndose solicitar por escrito con una antelación mínima de 20 días. La reincorporación al trabajo será in-

sa abisatuta eszedentzia amaitu baino 15 egun natural lehenago. Beste eszedentzia bat eskatu ahal izango da aurrekoa amaitu eta urtebete igarotakoan. Seme-alabak zaintzeko eszedentziak seme-alabek 3 urte bete arte luza daitezke.

Osasunagatik, ikasketengatik, familiagatik eta lanbide-hobekuntzagatik eskatutako eszedentziak 18 hilabete arteko iraupena izango dute.

Amaren, aitaren, eta aitaginarreba-amaginarrebaren, ezkontidearen eta seme-alaben gaixotasun larriagatik eskatutako eszedentziak 6 hilabetera arteko iraupena izango dute.

Era berean, langileek kargu sindikaletarako edo publikoetarako eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute.

Eszedentziak amaitu ondoren, langilea eszedentzia hartu aurretik zuen lanpostura, ordutegira eta sailera itzuliko da berehala, eta eszedentzia amaitu baino 15 egun natural lehenago abisatu du, aurreko lau puntuei dagokienez.

Langile guztiei lanaldi erdiko murrizketa emango zaie, guxtienez urtebeterako eta gehienez 2 urterako.

Araututako eszedentzia guztietan, emandako gehieneko denbora amaitutakoan eszedentziarako eskubidea ekarri zuen arrazoiak bere horretan badirau, eraginpeko pertsonak luzapena eskatu ahal izango du, eta enpresak eskaria aztertu eta erantzuteko konpromisoa hartuko du.

6 eguneko eszedentzia eskatu ahal izango da; horretarako, idatzizko eskaera egiten beharko da 3 egun natural lehenago. Premia larriak edo luzaezinak badaude, eskaera egiteko epea ezinbesteko gutxienez murriztuko da. Eszedentzia hori ez da inola ere 6 egunetik gorakoa edo hortik beherakoa izango, eta ez dago 6 eguneko bloke horiek hartzeko urteko mugarik.

#### 38. artikulua. Lanaldia murriztea legezko zaintzagatik.

Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37.6. artikuluan ezarritako kasu eta baldintzetan. Murrizketa hori egin eta baliatu ahal izateko erreferentziatzako aldia eguneko, asteko, hileko edo urteko lanaldia izango da.

### VII. KAPITULUA

#### 39. artikulua. Berme sindikalak.

Askatasun sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoan eta urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilearen bitartez onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginan xedatutakoaren osagarri gisa, hitzarmen honek ondoko bermeak ezartzen dira.

1. Ezin izango dute ezein langile lanetik bota, zigortu edo diskriminatu sindikatuaren bateko kide izateagatik edo haren jardueretan parte hartzeagatik.

2. Langile bat sindikatu baten gobernu-organoetan –probitziakoetan zein nazionaletan– kargu sindikalean ari bada, edo kargu hori betetzeko deitzen badute, eszedentziarako eskubidea izango du karguak dirauen artean. Lanera automatikoki itzuliko da, eta eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua izango du.

3. Enpresek langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeak, eta, hala badagokio, delegatu sindikalari jakinaraziko dizkiete lankideei aplikatu dakizkiekeen zigorrak edo oso larriak, interdikzioak jakinarazi baino lehen.

4. Langileen ordezkariak zein enpresa-batzordeak indarrean dagoen legeriak ezarritako zereginak beteko dituzte. Nolanahi ere, enplegu-erregulazioari eta lanbide sailkapenari buruzko espedienteen informazioa jaso eta emango dute.

mediata una vez avisada a la empresa con una antelación de 15 días naturales a la fecha del vencimiento de la excedencia. Podrá solicitarse una nueva excedencia habiendo transcurrido un año desde la finalización de la anterior. Las excedencias solicitadas por cuidado de hija o hijo, podrán ser hasta que cumplan 3 años.

Las excedencias solicitadas por motivos de salud, de estudios, familiares, y de perfeccionamiento profesional tendrán una duración de hasta 18 meses.

Las excedencias solicitadas por enfermedad grave de madre y padre, madre y padre político, cónyuge e hijas e hijos tendrá una duración de hasta 6 meses.

Igualmente, el personal tendrá derecho a la excedencia para cargos sindicales o públicos.

Una vez finalizadas las excedencias, se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, horario y departamento que ocupaba con anterioridad a la excedencia, avisando con 15 días naturales de antelación a la fecha de terminación de la excedencia, referidas a los cuatro puntos anteriores.

A todo el personal se les concederá una reducción de media jornada, por el plazo mínimo de un año y máximo de 2 años.

En todas las excedencias regladas, si finalizado el tiempo máximo concedido, persistiese el motivo que dio derecho a las mismas, la persona afectada podrá solicitar una prórroga, comprometiéndose la empresa compañía a estudiarla y dar respuesta.

Se podrá solicitar excedencia de 6 días, siendo para ello necesario la solicitud escrita previa de 3 días naturales. Si existiesen necesidades urgentes o perentorias, este plazo de solicitud se reducirá al mínimo imprescindible. Esta excedencia en ningún caso podrá ser superior ni inferior a 6 días, no existiendo límite anual para coger dichos bloques de 6 días.

#### Artículo 38. Reducción de jornada por guarda legal.

El personal tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos establecidos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como periodo de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

### CAPÍTULO VII

#### Artículo 39. Garantías sindicales.

Como complemento a lo dispuesto de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establecen en este convenio las garantías siguientes.

1. Ninguna trabajadora o trabajador podrá ser objeto de discriminación, ni de despido o sanción por pertenecer a un sindicato o participar en las actividades del mismo.

2. La trabajadora o trabajador que ejerza o se le llame a desempeñar un cargo sindical en los órganos del gobierno, provinciales o nacional de un sindicato, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.

3. Las empresas notificarán a las delegadas y delegados de personal o al comité de empresa y, en su caso, a la delegada o delegado sindical las sanciones graves o muy graves que puedan aplicar a cualquier trabajadora o trabajador, previamente a la comunicación a la persona interesada.

4. Las delegadas o los delegados de personal o comité de empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, recibirán información e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y de clasificación profesional.

5. Langileen ordezkariak zein enpresa-batzordeak nahiz delegatu sindikalek iragarki-taula izango dute enpresako langileen oharren edo komunikatuen berri emateko, eta komunikabide hori modu egokian erabili beharko dute.

6. Enpresa-batzordearen ordezkariak edo langileen ordezkariak 40 lanordu izango dituzte hilean kongresu, batzar, kontseilu, batzorde edo bestelako bileretara joateko, baldin eta dagokien sindikatuak deitzen baditu. Kreditu hori sindikatu bereko ordezkarien artean transferitu eta metatu ahal izango da.

Lanera ez joate horiek ordaindu egingo dira, eta sindikatuak egindako ziurtagiri bidez justifikatu beharko zaizkio enpresari, eguna, ordua, gaia eta enpresa zenbat denboraz utzi den adieraziz. Ziurtagiri hori gutxienez 24 ordu lehenago aurkeztu behar zaio enpresari, ahal den guztietan.

7. Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko ordezkariak beren lanaldia enpresa bat baino gehiagoren mende jartzen dutenean hitzarmen honen 35. artikulua aplikatzearen ondorioz, enpresa guztietan jarraituko dute beren izaera izaten, baldin eta hasieran aukeratuak izan ziren enpresan lanean jarraitzen badute.

#### 40. artikulua. Atal sindikalak.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek, sindikaturen batean afiliatuta badaude, enpresaren barruan atal sindikaletan antolatze eskubidea dute. Atal horiek delegatu sindikal bat izendatuko dute, ordezkariak dituzten. Delegatu sindikalak abal idatzia izan beharko du, dagokion sindikatuaren sinadura eta zigiluarekin.

Enpresa batean delegatu sindikala egoteko, gutxienezko afiliazio bat beharko da dagokion sindikatuan, baremo honen arabera:

Enpresako langileak	Afiliatu-kopurua	Ordezkarikopurua
Gehienez 50 langile	5	1
50 langiletik gora	10	1

Delegatu sindikalek enpresa-batzordearen ordezkariak berme eta eskuduntza berberak izango dituzte atal sindikalari dagokionez, eta beren sindikatuko afiliatuak bakarrik ordezkariak izango dituzte.

#### 41. artikulua. Langileen batzarra.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 8 ordu izango dituzte urtean, lanaldiaren barruan, batzarrak egiteko.

Enpresa-batzordeak, langileen ordezkariak edo delegatu sindikalek egingo dute Batzarraren deialdia, horren buru izango dira, eta egokiro garatzea bermatuko dute. Halaber, gutxienez 24 orduko aurrerapenez emango diote enpresari deialdiaren berri.

#### 42. artikulua. Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzordeak.

25 langiletik gorako plantilla duten enpresa guztietan, Segurtasun eta Osasunerako Batzordea eratuko da. Batzorde hori enpresaren ordezkari batek, segurtasuneko teknikari batek eta prebentzioko hiru ordezkari osatuko dute. Ordezkariek langileak ordezkariak izango dute, eta gutxienez bat langileen ordezkari izango da, edo enpresa-batzordeko kide. 25 langiletik beherako enpresetan, prebentzio-ordezkarik bat aukeratu da, eta arlo horretan indarrean dagoen legediak Segurtasun eta Osasunerako Batzordeari aitortutako eginkizun eta bermeak izango ditu.

Prebentzioko ordezkarien eginkizunak beren gain hartzen dituztenek, ofizialki homologatutako gaikuntza-ikastaroa egin izanaren ziurtagiria lortzen dutenean, astean 2 lanordu izango dituzte banakako segurtasun-arauak eta arau kolektiboak be-

5. Las delegadas y delegados de personal o el comité de empresa, así como las delegadas y los delegados sindicales, dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a la plantilla de la empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.

6. La representación del comité de empresa o delegadas y delegados de personal dispondrán de 40 horas laborales al mes para asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas u otras reuniones a las que fueran convocadas por el sindicato al que pertenezcan, este crédito podrá ser transferido y acumulado entre las personas delegadas de una misma central sindical.

Estas ausencias retribuidas, deberán justificarse ante la empresa mediante el oportuno certificado del sindicato, en el que constará el día, hora, asunto y el tiempo de ausencia de la empresa. Dicha certificación habrá de presentarse a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

7. Cuando las delegadas o delegados de personal y representantes del comité de empresa pasen a depender en su jornada laboral de más de una empresa, por aplicación del artículo 35 de este convenio, seguirán ostentando su condición en todas ellas, si siguen trabajando en la empresa en la que originalmente hubiesen sido elegidas.

#### Artículo 40. Secciones sindicales.

Las trabajadoras y los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, afiliadas o afiliados a un sindicato tienen derecho a organizarse dentro de sus empresas, en secciones sindicales. Estas nombrarán una delegada o delegado sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá tener el aval por escrito, con la firma y el sello del sindicato correspondientes.

Para que exista delegada o delegado sindical en una empresa se precisará un mínimo de afiliación al sindicato que corresponda, conforme al siguiente baremo:

Plantilla de la empresa	N.º afiliadas/os	N.º delegadas/os
Hasta 50 trabajadoras/es	5	1
Más de 50 trabajadoras/es	10	1

Las delegadas y los delegados sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que la representación del comité de empresa, respecto de la sección sindical, representando únicamente a las afiliadas y afiliados de su sindicato.

#### Artículo 41. Asamblea de trabajadoras y trabajadores.

El personal afectado por este convenio dispondrá de 8 horas al año durante la jornada laboral, para la celebración de asambleas.

El comité de empresa, delegadas o delegados de personal, delegadas o delegados sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el normal desarrollo de la asamblea, poniendo en conocimiento de la empresa la convocatoria de la misma con 24 horas como mínimo de antelación.

#### Artículo 42. Comités de Seguridad y Salud en el trabajo.

En todas las empresas con plantilla superior a 25 trabajadoras y trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto por una persona representante de la empresa, una técnica o técnico de seguridad y tres delegadas o delegados de prevención que representarán al personal, de quienes al menos una persona será delegada de personal, o miembro del comité de empresa. En las empresas de menos de 25 trabajadoras o trabajadores, se elegirá una delegada o un delegado de prevención, quién disfrutará de las mismas garantías y funciones reconocidas al Comité de Seguridad y Salud por la legislación vigente en esta materia.

Quienes asuman las funciones de delegadas o delegados de prevención y una vez que obtengan certificado de realización de curso de capacitación homologado oficialmente, dispondrán de 2 horas laborales a la semana, para vigilar y comprobar el



netan betetzen direla zaintzeko eta egiaztatzeko, eta konpromisoa hartzen dute beren enpresari idatziz jakinarazteko ordu horietan bisitatutako lantokietan antzemandako anomaliak.

Segurtasun eta Osasunerako Batzordearen ordezkariak eta prebentzioko ordezkariak lanorduetan joan ahal izango dira hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek antolatutako ikastaro espezifikotara, ikastaro horiek Laneko Segurtasun eta Osasunerako erakunde ofizialarekin (Osalan) lankidetzan egiten direnean.

#### 43. artikulua. Azterketa medikoak.

Enpresako langileen eskubidea da osasun-azterketa egin diezaietela urtero, enpresaren kontura, urte naturaleko lehenengo sei hilabeteen barruan. Enpresak konpromisoa hartzen du dagozkion Kudeaketak egingo dituela azterketa epe horren barruan egin dadin. Azterketa lanaldian egingo da, Laneko Segurtasun eta Osasunerako erakunde ofizialean (Osalan) edo Istripu Mutualitate batean.

Enpresak, jaso bezain laster, txosten medikoa emango die langileei. Ondoren zehazten diren mediku-azterketak, gai honek tarako indarrean dauden legee jarraikiz, nahitaezkoak izango dira enpresarentzat eta borondatezkoak langileentzat:

- a) Sartu aurreko azterketak.
- b) Urteroko mediku-azterketak.

Azterketaren barruan, ginekologia-azterketa ere egingo zaie hala eskatzen duten emakumezkoen. Urteko lehen sei hilabeteak igaro baino lehen egingo da azterketa.

- c) Osasun-azterketa berezia, berariazko arriskuen arabera.

#### 44. artikulua. Norberaren garbitasuna.

Garbiketa-zerbitzua kontratatzen duten administrazioek, ahal dela, langile bakoitzak lantoki bakoitzean aldagela, komun eta dutxa egokiak izatea erraztuko dute.

#### 45. artikulua. Kaleratzea.

Kaleratzea gertatuz gero, langileak ez dira behartuko kitapena sinatzera. Enpresaren aburuz langileari dagokion kitapena ordainduko zaio, eta langileak jaso izanaren agiria sinatu behar du.

#### 46. artikulua. Euskara.

Ahal den neurrian, euskararen erabilera sustatuko da enpresaren barne-jardueran.

Euskara erabiliko da, halaber, errotulazioak, idazki ofizialak, iragarki-tauletako jakinarazpenak, nominak, etiketak, barne-informazioak, eta abar idaztean.

#### 47. artikulua. Soldata-igoera eta ordainsariak.

– 2022. urtea:

Urteko soldata gordina 28.313,18 eurokoa izango da (oinarriko soldata, produktibitate-plusa eta beste edozein kontzeptu pertsonal).

Urteko antzinatasun gordina 478,38 eurokoa izango da hirurtekoko.

Soldata-igoera Oiartzungo Udalak bere langileentzat adosten duen bera izango da.

Muga hori gainditzen bada, konpentsazioa eta xurgapena ezarriko dira.

– 2023. urtea:

Soldata-igoera Oiartzungo Udalak bere langileentzat adosten duen bera izango da.

cumplimiento efectivo de las normas de seguridad individuales y colectivas, comprometiéndose a informar por escrito a su empresa respecto de las anomalías observadas en los centros de trabajo visitados durante esas horas.

La representación del Comité de Seguridad y Salud así como las delegadas y los delegados de prevención, podrán asistir en horas laborables a los cursos específicos organizados por los sindicatos firmantes de este convenio, cuando los mismos se realicen en colaboración con el organismo oficial de Seguridad y Salud en el Trabajo (Osalan).

#### Artículo 43. Reconocimientos médicos.

El personal tendrá derecho a una revisión médica anual por cuenta de la empresa, que se llevará a efecto dentro de los seis primeros meses de cada año natural, comprometiéndose las empresas a ejecutar las gestiones oportunas que permitan la efectividad del reconocimiento dentro del referido plazo. Esta se realizará durante la jornada laboral, bien en el organismo oficial de Seguridad y Salud en el Trabajo (Osalan) o por una Mutua de Accidentes.

La empresa entregará a las trabajadoras y los trabajadores su informe médico emitido, tan pronto se les facilite a ellas. Tales reconocimientos médicos, conforme a la normativa vigente en esta materia, tienen carácter obligatorio para la empresa y opcional para personal, y son los siguientes:

- a) Reconocimientos previos al ingreso.
- b) Reconocimientos periódicos anuales.

Este reconocimiento incluirá examen ginecológico para aquellas trabajadoras que lo soliciten y se realizará durante el primer semestre del año.

c) Reconocimientos especiales en función de los riesgos específicos.

#### Artículo 44. Aseo personal.

Las administraciones contratantes del servicio de limpieza facilitarán, a ser posible, que cada trabajadora o trabajador disponga de vestuario, aseo y duchas adecuados en cada centro de trabajo.

#### Artículo 45. Despido.

En caso de despido no se obligará al personal a firmar el finiquito. La empresa abonará la liquidación que a su juicio le corresponda debiendo la trabajadora o trabajador firmar el «recibí» de la misma.

#### Artículo 46. Euskera.

En la medida posible, se utilizará el euskera en la vida interna de las empresas.

Se utilizará el euskera en las rotulaciones, impresos oficiales, notificaciones en los tabloneros de anuncio, nóminas, propaganda, etiquetaje, informaciones internas, etc.

#### Artículo 47. Incremento salarial y retribuciones.

– Año 2022:

El salario bruto anual ascenderá a 28.313,18 euros (salario base, plus productividad, y cualquier concepto adicional personal).

La antigüedad bruta anual ascenderá a 478,38 euros por trienio.

El incremento salarial será el mismo que se acuerde en el Ayuntamiento de Oiartzun para su personal.

De superarse este límite operará la compensación y absorción.

– Año 2023:

El incremento salarial será el mismo que se acuerde en el Ayuntamiento de Oiartzun para su personal.

– 2024. urtea:

Soldata-igoera Oiartzungo Udalak bere langileentzat adosten duen bera izango da.

– Año 2024:

El incremento salarial será el mismo que se acuerde en el Ayuntamiento de Oiartzun para su personal.

I. ERANSKINA. 2022KO SOLDATA-TAULA

<i>Kategoria</i>	<i>Urteko soldata</i>	<i>Hileko soldata eta ordainsariak</i>	<i>Antzintasuna, hirurtekoak</i>
Garbitzailea	28.313,18 €	1.887,54 € gehienez	31,89 € gehienez

I. ANEXO. TABLA SALARIAL 2022

<i>Categoría</i>	<i>Salario anual</i>	<i>Salario mensual y las pagas</i>	<i>Antigüedad, trienios</i>
Limpiadora	28.313,18 €	1.887,54 € (máximo)	31,89 € (máximo)