

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

#### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Limpiezas Etxegar, 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 (20100572012013 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2018ko abenduaren 19an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2021eko uztailaren 30ean, 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 agintaritzari 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 urriaren 19a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (6773)

## 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 Etxegar, S.L. y las trabajadoras y trabajadores de limpieza que prestan sus servicios en las dependencias municipales de Oiartzun y la Ikastola Haurtzaro (código 20100572012013).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 19 de diciembre de 2018, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

*Segundo.* El día 30 de julio 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 19 de octubre de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (6773)

*Hitzarmen kolektiboa, garbiketen enpresa emakidadunaren eta Oiartzuneko udalaren zentroetako eta haurtzaro ikastolako garbitzaileen artekoa. 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 eta 2021 urteetarako.*

## I. KAPITULUA

### 1. artikulua. Aplikazio eremua.

Hitzarmen hau garbiketen enpresa emakidaduneko langile guztiei aplikatuko zaie, zeinek Oiartzungo Udalaren baitakoak diren zentroak eta Haurtzaro ikastola garbitzen baitute.

### 2. artikulua. Iraupena.

Hitzarmen honek bost urte iraungo du: 2016ko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31 arte.

Aldeek berariaz adostu dute, Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmenaren amaiera denuntziatu eta itundutako iraupena amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, itun hau ordeztuko duen akordioa sinatu arte.

### 3. artikulua. Itaundutako lan-baldintzak ez aplikatzeko prozedura.

1. Hitzarmen honetan adostutakoa osotasun bat da, bakarra eta banaezina, osorik hartuta eta urteko zenbaketan, eta, horrenbestez, bere artikuluetariko bat ere ezin da aparte kontuan hartu.

Horren ondorioz, hitzarmena indarrean dagoen bitartean ebazpen administratibo edo judizialen batek hitzarmenaren artikuluren edo gairen bat aldatuko balu, artikulua edo gai hori eraginkortasun praktikorik gabe geratuko litzateke; hitzarmenaren gainerako edukia balioduntzat joko litzateke.

Hori gertatuz gero, eta hitzartutakoaren osotasunaren oreka erreperatze aldera, Batzorde Misto Paritarioak berriz ere planteatuko luke aldatutako artikuluen edo gaien negoziazioa.

2. Hitzarmen honek indarrean jarraitzen duen bitartean, eta betiere egoerak bezeroa kontratuak indarrean jarraitzen duen bitartean erabakitako murrizketei edo aldaketei erantzuten dienean (hori behar bezala justifikatu beharko da, bezeroak enpresari zuzendutako agiri ofizialaren bidez), eta enpresak hitzarmenean itaundutako lan-baldintzak aplikatu ezean, ez aplikatze hori honela formulatuko da:

Enpresek 15 eguneko kontsulta-epari hasiera emango diote. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu beharko dira, bai eta ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ala ez eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak ere. Epe berean, enpresak erabakiaren berri eman beharko dio hitzarmenaren Batzorde Paritarioari, eta, horrez gain, idazkiaren kopia bana bidali beharko die langileen legeko ordezkariari.

Kontsulta-epa zabalik dagoen bitartean, aldeek fede onez negoziatu behar dute, akordio bat lortzea helburuz. Akordioa lortzeko, enpresa-batzordeko edo enpresa-batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo -egon balego- ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengo ordezkatzeko badute.

Ezarritako kontsulta-eparen barruan enpresa eta langileen ordezkariak ados jartzen badira, hartutako akordioaren berri eman behar diote Batzorde Paritarioari.

Kontsulta-epa amaituta aldeak ez badira ados jarri, hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren aurrean aurkez dezake eztabaidagaia bi aldeetako edozeinek. Batzorde Paritarioak, bere aldetik, gehienez ere zazpi eguneko epea izango du iritzia emateko, hari gaia aurkeztu zaion unetik zenbatzen hasita.

*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 la ikastola haurtzaro para los los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.*

## CAPÍTULO I

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

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa concesionaria de limpiezas, que prestan sus servicios en los centros de dependientes del ayuntamiento de Oiartzun e Ikastola Haurtzaro.

### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este convenio colectivo tendrá una vigencia de 5 años, del 01/01/2016 hasta el 31/12/2021.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, 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 ésta circunstancia, y para recuperar el equilibrio del conjunto de lo convenido, la Comisión Mixta paritaria plantearía 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 el cliente durante la vigencia de la contrata, debidamente justificadas mediante documento oficial del cliente, 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.

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 los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

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 los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la 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.

Batzorde Paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du Laneko Gatazkak Ebazteko Borondateko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan aurreikusitako Bitartekari prozedurara (Preco); beste alderdia behartuta dago aipatu Bitartekari prozeduran parte hartzera; hala ere, horrek ez du eragotziko alderdi bakoitzaren askatasuna, horretarako izendatu den bitartekariak emandako proposamena onartzeko.

Ez aplikatzearen ondorioz sortutako desadostasunak Aholku Batzorde Nazionalaren mende ezar daitezke edota Euskal Autonomia Erkidegoak, bi alderdien gehiengoaren erabakiz adostuta soilik, horretarako propio sortutako erakunde edo prozesu baliokidearen mende.

Aurreko puntuetan deskribatutako prozedura igarota, alderdien arteko adostasunik gabe edo bat etortzerik egon gabe, desadostasuna Aholku Batzorde Nazionalaren edo Euskal Autonomia Erkidegoak horretarako propio sortutako erakunde edo prozesuaren mende ezartzeko, enpresak hitzartutako baldintzak ez aplikatzea erabaki dezake, eta horrek ez du eragotziko alderdiek judizialki aurka egitea ez aplikatze horren gainean.

Aurreko puntuetan ezarritako prozedurari hasiera eman aurretik, enpresak proposatu beharko du langile horiek lekualdatzea edo lekuz aldatzea, betiere beste kontratu batzuetan lanpostu hutsik balego, eragindako langileek betetzeko aukera duena. Neurri hori gauza badaiteke, proposatutako baldintzak ez aplikatzearen alternatiba izango da, osoa edo partziala.

Enpresaren asmoa –hau da, hitzarmenean hitzartutako baldintzak ez aplikatzea– oinarritzen den bezeroaren agiri ofiziala langileei emango zaie, izan eta berehala eman ere, eta, kasu guztietan aurreko e) letran aurreikusitako ez aplikatzea gauzatu aurretik.

Enpresak ez balu jarriko dokumentazioa langileen edo haien ordezkarien esku, ezin izango luke gauzatu aurreko e) atalean aurreikusitako ez-aplikatzea.

3. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean eta, betiere, egoera baldin badator enpresaren beraren arrazoi objektiboetatik, baldintza hauek bete beharko dira enpresak hemen hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

Enpresek 15 eguneko kontsulta-epeari hasiera emango diote. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira, bai eta ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ala ez eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak ere. Epe berean, enpresak erabakiaren berri eman behar dio hitzarmenaren Batzorde Paritarioari, eta, horrez gain, idazkiaren kopia bat bidali behar die langileen legezko ordezkariari.

Kontsulta-epa zabalik dagoen bitartean, aldeek fede onez negoziatu behar dute, akordio bat lortzea helburuz. Akordioa lortzeko, enpresa-batzordeko edo enpresa-batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo –egon balego– ordezkari-tza sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehien-go ordezkatzeko badute.

Ezarritako kontsulta-epaen barruan enpresa eta langileen ordezkari-tza ados jartzen badira, hartutako akordioaren berri eman behar diote Batzorde Paritarioari.

Kontsulta-epa amaituta aldeak ez badira ados jarri, hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren aurrean aurkez dezake eztabaidagaia bi aldeetako edozeinek. Batzorde Paritarioak, bere aldetik, gehienez ere zazpi eguneko epea izango du iritzia emateko, hari gaia aurkeztu zaion unetik zenbatzen hasita.

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 el Mediador nombrado al efecto.

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.

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 con la posibilidad de cubrirlas con el personal afectado, el desplazamiento o el traslado de dicho personal. Esta medida, caso de ser posible, será alternativa, total o parcialmente, a la inaplicación de condiciones propuesta.

La puesta a disposición a la parte social del documento oficial del cliente 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 el apartado e) anterior.

Si la empresa no pusiera a disposición de los trabajadores o de la representación legal de los mismos dicha documentación no podrá proceder a la ejecución de la inaplicación prevista en el apartado e) anterior.

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:

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 los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

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 los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la 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.

Batzorde Paritarioan ere adostasunik lortzen ez bada, Laneo Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordiora (Preco) jo dezake aldeetariko edozeinek, desadostasuna ebazteko. Berariaz ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela, baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

Lehenago azaldu den prozedurari jarraitu arren desadostasuna konpontzen ez bada, Hitzarmen Kolektiboan Aholku Batzorde Nazionalera edo Autonomia Erkidegoko Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organora (ORPRICE) jotzeko, alde bakoitzaren gehiengoaren akordioa beharko da.

#### 4. artikulua. Berme pertsonalak.

Edonola ere, hitzarmen hau indarrean hasteak ez du esan nahi izango langileek hitzarmenaren aurretik aitortuta zituzten baldintza onuragarriagoak gutxitzea.

#### 5. artikulua. Xurgapena eta konpentsazioa.

Produktibitatea soldata-kontzeptua ezin izango da xurgatu, ezta konpentsatu ere. Kontzeptu horrek jarraituko du izaten oraingo izaera: Ordainsari egonkortuta eta berriz baloratze modukoa.

Hitzarmen honetan itaundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun banaezina osatzen dute, eta, praktikan aplikatzearen ondorioetarako, globalki hartuko dira aintzat urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek xurgatu eta konpentsatuko dituzte Gipuzkoako eraikinen eta lokalen garbiketa-sektorean dauden guztiak, edozein direla ere haien izena, izaera eta jatorria.

#### 6. artikulua. Arau osagarriak.

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den kontuetan Gipuzkoako eraikinak eta lokalak garbitzeko lanen Hitzarmenean ezarritakoa beteko da.

#### 7. artikulua. Segimendu eta bermeko batzorde paritarioa.

Hitzarmen hau interpretatzeari eta aplikatzeari buruz sor daitezkeen beste kontu ebazteko, Segimendu eta Bermeko Batzorde Paritarioa eratzen da, sinatzen duten sindikatu bakoitzeko ordezkari bana eta garbiketa-zerbitzuaren emakida duten enpresako edo enpresetako ordezkari-kopuru bera osatuta.

Batzordekideek ahotsa eta botoa izango dute, eta aholkularien laguntza izan ahalko dute, aldeek horrela egitea egokitzat joz gero. Aholkulariok ahotsa bai, baina botorik ez dute izango.

Batzorde horren akordioek, balioudunak izateko, alde bakoitzaren bokal guztien gehiengo sinplea beharko dute.

Batzordea edozein alde eskatzen diotenean bilduko da. Horretarako, gutxienez bi egun lehenago abisatuko du, eta bilaren gai-zerrenda ezagutaraziko du, baita ordua, data eta lekua ere.

Segimenduko eta Bermeko Batzorde Paritarioaren helbidea Lan Harremanen Kontseiluarena izango da: Javier Barkaiztegi kalea 19, behe, Donostia.

#### 8. artikulua. Batzorde paritarioaren funtzioak.

Hitzarmen hau interpretatzeko organoa den aldetik, Segimenduko eta Bermeko Batzorde Paritarioak funtzio espezifiko hauek izango ditu:

1. Hitzarmen hau bide orokorrera interpretatzea, horretan zuzeneko interesa dutenek eska dezaketena.

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

En caso de que, seguido el procedimiento señalado anteriormente, no se resuelva la discrepancia, para acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al ORPRICE autonómico será necesario el acuerdo mayoritario de cada una de las partes.

#### 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.

No podrá ser ni absorbido ni compensado el concepto salarial Productividad. Este concepto mantendrá su actual carácter de retribución consolidada y revalorizable.

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 concesionarias del servicio de limpieza.

Quienes componen la Comisión gozarán de voz y de voto, pudiendo ser asistidas por Asesoras o Asesores, 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 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 C/Javier Barkaiztegi 19 bajo de Donostia.

#### Artículo 8. Funciones de la Comisión Paritaria.

Como órgano de interpretación de este Convenio, la Comisión Paritaria Seguimiento y Garantía tendrán las funciones específicas siguientes.

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

2. Itaundutakoaren jarraipena egitea, erakunde edo agintari publikoei esleitutako eskumenen kalterik gabe.

3. Aldeek interpretatzera jar dezaketen bitartekotzak ebaztea, hitzarmen honen arauetara dagokienez; nolana ere, urtarrilaren 25eko 5/1979 Lege Errege-Dekretuan eta harekin bat datozen arauetan jasotako atribuzioak ere izango ditu.

Funtzio horiek guztiak legearen arabera agintari administratibo eta judizialei dagozkion funtzioak urritu, oztopatu edo eragotzi gabe ulertzen dira.

## II. KAPITULUA

### 9. artikulua. Lanaldia.

Urte baterako lanaldi osorako kontratatutako langileen lanaldia, urtekoa, 1.592 ordukoa izango da, benetako lanekoak, eta honela banatuko dira: Gutxienez, 221 lanegun erreal, eta, gehienez, 224.

Lanaldi osoa duten aldizkako langile finkoen lanaldia, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, 1.327 ordu urtekoa izango da, 10 hilabetera kontratatutako langileentzat. Lanordu horiek 183 benetako egunetan banatuko dira: Eskola-egutegiko 175 egun, eta garbiketa orokorrak egiteko 8 egun, bi alditan egitekoak: Bata iraileko lehenengo astean, eta bestea Aste Santuko oporrak bitartean edo Inauterietan. Eskola-egutegiko egunetan langile guztiak lan egingo dute.

Aldizkako lanaldiko lanaldiei proportzioan dagokion soldata kalkulatzeko aldera soilik, itaundutako urteko lanaldiaren asteko erreferentzia, lanaldi osokoa, 35 ordukoa da.

Lanaldia bitartean 25 minutuko atsedena bat ezartzen da, ogitartekoa hartzeko, 5 orduko edo gehiagoko lanaldi jarraitua izanez gero, eta tarte hori lanean benetan aritutako denboratza joko da.

Lanaldiak lan-txanda aldatu ahalko dute maila bereko beste lankide batekin, eta, horretarako, egun bateko aurrerapenez abisatu beharko diote enpresari.

Langileen Estatutuko 35.2. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, itundu da lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezin izango dela banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatutakoa alde batera utzita.

### 10. artikulua. Jai-egunak.

Jai-egunetan lan egiten duten langileek hori konpentsatzeko atsedena hartzeko eskubidea izango dute: Ordu bete lan egingako ordu bakoitzeko. Konpentsazio-orduak benetan lan egingako ordutza joko dira, eta langileak urteko oporrak hartzeko pilatu beharko ditu. Jai-egunetako zerbitzua emateko berariaz kontratatzen diren langileek ez dute konpentsazio hori izango.

Jai-egunetako zerbitzua emateko berariaz kontratatzen diren langileek plus bat jasoko dute. Plus horren zenbatekoa jai-egunetako plusari buruzko artikuluan (22. artikulua) ezarritako plusaren baliokidea izango da.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean zerbitzu-orduak handitzen badira edo beste aldaketaren bat sortzen bada jai-egunetan lan egiten duten zentzoren batzuetan, bi kasuetan, Batzorde Misto Paritariora jo ahalko dute, langileek jai-egunetan lan egiteko obligazioa kentzea adosteko.

### 11. artikulua. Oporraldia.

Oporraldia 27 lanegunekoak izango da, eta egun horiek hileko soldataren zenbatekoaren arabera banatuko dira, dagozkien plusak eta antzintasuna barne; urte bete baino gutxiago irauten duten kontratuei alde proportzionala aplikatuko zaie.

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 R.D. Ley 5/1979 de 25 de enero 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.

## CAPÍTULO II

### Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada laboral anual del personal contratado a tiempo completo en período de año, 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 durante la vigencia del presente Convenio de 1.327 horas anuales para el personal contratado a 10 meses. Estas horas de trabajo se distribuirán en 183 días efectivos (175 del calendario escolar, más 8 días de limpiezas generales en dos períodos a realizar, uno de ellos, en la primera semana de septiembre y el otro, ya sea durante las vacaciones de Semana Santa, o durante el período de Carnavales. En los días del calendario escolar trabajará toda la plantilla.

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 para tomar el bocadillo en jornada continua igual o superior a 5 horas, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

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 de antelación.

A los efectos de lo señalado en el art. 35.2 del ET., 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 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 las que se trabajan los festivos, ambas podrán acudir a la comisión mixta paritaria para acordar la eliminación de la obligación de trabajo en días festivos a las trabajadoras y trabajadores.

### 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.

Dagozkien lehiaketan baldintza teknikoan orrietan horretarako ezartzen diren bi hilabetetan eduki beharreko langileen portzentajeak errespetatuko dira.

Aldizkako langile finkoen oporraldien zenbatekoa lan jarraitua egiten duten denboraldira egokituko da (esate baterako: irailetik ekaina arte); horrela, proportzioan dagozkien egunak Gabonetan eta Aste Santuan eskolan ematen diren oporretan har ditzaten, bai eta eskolarik gabeko beste aldi batzuetan ere, zeinak Hezkuntza Administrazioak ezarriko baititu. Oporrak ikasurtearen arabera hartuko dira. Hitzarmen honen 8. artikuluan ezarritakoarekin lotuta, beharrezkoa balitz, eskola-egutegiko zenbait larunbat oporretakotzat joko dira.

Oporrak ezin izango dira inoiz hasi igandean, jai-egunean edo jai-egunen bezperetan.

Baldin eta langileren batek erabakitzen badu oporrak beste hilabete batzuetan hartu edo oporrak zatitan banatu, lehentasun hori errespetatuko dira, enpresarekin adostuta betiere. Halaber, zentro berean eta kategoría eta ordutegi berarekin lan egiten dutenek trukatu ahalko dituzte oporrak haien artean, betiere behar den aurrerapenez jakinarazita enpresari.

Oporraldian edo honen aurretik aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileen kasuan, alta lortu ondoren hartuko dute oporraldia, baldin eta oporraldiaren urteko abenduaren 31 baino lehen hartzen badute. Aldizkako langile finkoek irailaren 1etik ekainaren 30a bitartean hartu ahalko dute lehendik hartu gabe utzitako oporraldia.

Langile batek zenbait enpresaren artean banatzen duenean bere lanaldia, dagokion oporraldia denboraldi berean hartuko du enpresa guztietan, hain zuzen ere, lan ordu gehien egiten duen enpresaren oporraldiarekin bat eginez. Enpresa hori ados jarri beharko da beste enpresek, langileak bere oporraldi osoa benetan har dezan.

Hitzarmen honen 34. artikulua subrogazioa gertatzen denean, enpresa berriak oporraldi osoa emango du, langileak har dezan. Baldin eta langileak dagoeneko hartu badu oporraldia, langileak zerbitzua uzten duen enpresak dagokion deskontua egingo dio langileari: Zerbitzua amaitzen den egunetik abenduaren 31 bitartean dauden egunei dagokien zatia, urtean finkoak diren langileei; edo ekainaren 30a bitartekoa, langile finko etendunei.

Langileak zerbitzua uzten duen enpresak oporraldiaren zati proportzionala ordainduko du, bi datu hauek kontuan hartuta: Enpresan altan emandako denbora-tartea eta une horretan indarrean dauden soldata-taulen eta hitzarmen berririk ondorioztatzen diren soldata-taulen arteko aldea. Zerbitzua hasten den enpresak zerbitzua hasten den egunetik eta abenduaren 31 arteko aldeari dagokion zatia ordainduko die urtean finkoak diren langileei; eta ekainaren 30a artekoa, langile finko etendunei.

#### 12. artikulua. Lanaldi-Egutegia.

Enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak, elkarrekin, urteko lan-egutegia egingo dute, martxoaren 1a baino lehen, urtebeteko aldirako kontratatuko langileentzat, eta irailaren 30a baino lehen, langile finko etendunentzat, betiere ahal bada. Egutegi horretan, zentro kontratatzaileen egutegiak hartuko dira kontuan, eta bertan jasoko dira txandak, lan-ordutegiak, atsedenaldiak, jai-egunak eta jai-zubiak. Enpresa eta langileen legezko ordezkariak behartuta daude proposatzen den egutegiari buruzko erantzuna ematera. Baldin eta urteko lan-egutegia egiteko jartzen den azken egunerako alderdiatarako batek ere ez badu erantzunik eman, aurkeztu duenarena joko da balioduntzat.

Urteko Lan Egutegia egiterakoan irizpide hauek hartu beharko dira kontuan.

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.

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 considerarán 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.

En el supuesto de que las trabajadoras o trabajadores se encontraran en situación de I.T., antes o durante el período vacacional, éste se disfrutará posteriormente, una vez obtenida el alta, antes del 31 de diciembre del año en curso que corresponda a las vacaciones. Para el personal fijo discontinuo, el período en el que pueden coger las vacaciones no disfrutadas será del 1 de septiembre al 30 de junio.

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 34 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 en período 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 propuesto, 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 haya presentado.

En la elaboración del Calendario Laboral Anual habrá de atenderse a los siguientes criterios.

Betiere 8. artikuluan ezarritakoak urteko lanaldia errespetatu beharko du.

Oraingo eguneko lanaldia gaur egun zentro bakoitzean ezarritako banaketaren arabera egingo da, eta berriz egokituko da dagokion urteko lanaldia betetzeko, behin hauek guztiak kendu eta gero: Oporraldia, egutegi ofizialeko jai-egunak eta hitzarmen honek hartzen dituen jai-egunak.

Administrazio kontratatzaileen baldintza teknikoan orrietan lehendik aipatzen diren beharretara egokitu beharko da: Zentroen beharretara egokitutako zerbitzua, ahal dela ikasleak eta erabiltzaileak bertan ez daudela garbitzea, garbiketa orokorrak egiteko garaiak.

4 jai-egun hartzea ezarriko du: Gabon-gaua, Gabon zaharra, zentroaren jai-eguna eta dagokion lurraldeko egutegi ofizialaren arabera ezarri beharreko jai-zubi bat. Jai-zubi horrek bat egin beharko du garbitzen den zentroaren egutegian finkatutako beste jai-zubi batekin. Zentro batean langile batzuek bakarrik hartzen dituztenean jai-zubiak, garbitzaileek proportzio berean hartuko dituzte.

Baldin eta urteko lanaldiaren urteko ezarpenaren ondorioz, oporrei, jai-zubiei eta gainerako jai-egunei dagokienez gehiegizko lanaldia egiten bada, hori egun batzuk hartuta konpentsatuko da, bezeroaren langileen atsedenearekin bat eginez, Gabonetan eta Aste Santuan, eta betiere bermatu beharko da zentro bakoitzean denboraldi horiek bitartean langile aktiboen % 75 arituko dela. Edonola ere, aurreko arrazoa dela eta, bertaritzen ez diren langileak ez dira ordeztuko.

Larunbatetan ixten duten zentroi atxikitako langileek atsedenean hartzen dute egun horietan, eta garbituta geratzen direla bermatzen dute, aurreko egunean. Lehendik egun horretan atsedenean hartzen bazuten, eskuratutako eskubidetzat jo eta errespetatuko da. Larunbat Santuan ez da lan egingo.

### 13. artikulua. Ordezkapenak.

Enpresak behartuta daude lan-txandetan edota lantokietan izaten diren baja edo absentzia guztiak betetzeko behar diren ordezkapenak egitera (aldi baterako ezintasunagatik, lizentziengatik, baimenengatik, sindikatu-orduengatik, eta abarregatik direla ere). Horretarako, 24 eta 48 ordu bitarteko aurrerapenez abisatu beharko zaie, eta dagozkien lehiaketan baldintza teknikoan orrietan horretarako ezartzen dena bete beharko dute. Ordezkapenak bajek edo absentziak irauten duten bitartean egingo dira.

### 14. artikulua. Aparteko orduak.

Laneko arau orokor bat izango da aparteko orduak ezin izango direla egin. Dena den, ezbeharrak konpontzeko beharra, aparteko beste kausa batzuk edo nabarmen larriak diren lanak direla eta, salbuespenak egin ahalko dira.

Aurreko paragrafoan adierazten diren aparteko orduak egiteko beharra izanez gero, ordu horiek aisialdiko denborara emanda konpentsatuko dira, proportzio honetan: Ordu bete bakoitzeko ordu eta erdia.

Enpresak egindako aparteko ordu-kopuruaren berri emango die, hilean behin, Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariei edo sekzio sindikalari, eta aparteko orduak egiteko arrazoiak eta zentroen banaketa zehaztuko ditu.

### 15. artikulua. Lleku-, lanpostu- eta zentro-aldatzeak.

Langileak ezin izango dira haien ohiko lantokitik aldatu, salbu eta, behar den bezala egiaztatuta egonik, administrazio kontratatzaileek hori egitea eskatzen badute, zentroen arabera zerbitzuak planifikatzearen ondorioz. Horrela gertatzen bada, langileen legezko ordezkaritzari eman beharko diote horren berri, behar den aurrerapenez, alegazioak egin ditzan, eta, horren ondoren, enpresak alegazioak baloratu ditzan, aldaketa horiek egiteari ekin aurretik. Beste mota bateko aparteko egoerak egonez

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 fijos festivos: Nochebuena, Nochevieja, la festividad del Centro y un puente a fijar en función del calendario oficial del Territorio correspondiente. Este puente habrá de coincidir con uno fijado en el calendario del Centro donde se presten servicios. Cuando en un Centro disfrute puentes sólo una parte de la plantilla, el personal de la limpieza lo guardará 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 del cliente, 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 cierran los sábados, las trabajadoras y trabajadores adscritos a ellos guardan 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/o centros de trabajo, tanto por i.t. 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, realizándose durante el tiempo que duren dichas bajas o ausencias.

### Artículo 14. Horas extraordinarias.

No podrán realizarse horas extraordinarias como norma general de trabajo. No obstante, quedan exceptuadas las que vengan exigidas por la necesidad de 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 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 distribución por Centros.

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

Las trabajadoras y trabajadores no podrán ser desplazados de su centro habitual de trabajo, excepto que, debidamente acreditado, venga solicitado por las Administraciones 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. Otro tipo de circunstancias excepcionales, se necesitará la con-

gero, langileen ordezkariaren adostasuna beharko da, idatzirik jasota. Dena den, garbiketa-kontratuaren xedea diren dependentsia guztiak edo nagusiak –dituzten ezaugarriak direla eta– urtean bi hilabetez ixten duten zentroetako langileei lanpostua aldatu ahalko zaie, aldaketa hori laneko baldintzen funtsezko aldaketatzat jo gabe. Zentroak itxita dauden hilabeteetan ere garbitzen jarraitzen bada, Hezkuntza Administrazioak ezarritako kontratuak baino kontratu luzeagoak dituzten langileek emango dute zerbitzu hori. Eskolarik ez dagoen hilabeteetan (uztaila edo abuztua), langileak enpresaren beste lantoki batzuetara eraman ahalko dira; ahal dela, etxebizitzetatik gertuen daudenetara, eta haien baldintza ekonomiko eta lanekoei eutsiz; betiere haien lanaldia zentro bakar batean egin beharko dute, modu jarraian, nahiz eta lanaldia ohikoa baino laburragoa izan.

Lantokitza josten da helbide berean kokatutako higiezina edo higiezinak.

Lanaldia bitartean zentro batetik beste batera joan behar dutenei horretarako erabiliko denbora benetako lan bezala kontatuko zaie, eta enpresaren kontura joango dira joan-etorri horregatik sortutako gastuak.

Langileak enpresa baterako baino gehiagorako lan egiten duenean, zentro batetik bestera joateko emandako denbora benetan lan egindakotzat joko da, eta enpresek ordainduko dute enpresa bakoitzean benetan egindako lanaldiaren proportzioan (proportzionaltasun hori jarduera uzten duen enpresatik jarduera hartzen duen enpresara joateko denboraren gainean uler-tzen da).

Dena den, enpresak ahaleginduko dira lantoki bakoitzean bizitokia gertuen duten langileak enplegatzen.

Inola ere ez dira leku-aldatzeak edo aldaketak erabiliko langileak baztertzeko.

Zentroa aldi batez ixten denean, edo handik beste leku batera aldatzen denean (berritze-lanak direla, eta abar), zentroari atxikitako langileei kontratua etengo zaie, enpresan kontratu mugagabea dutenei izan ezik, eta zentroa berriz irekitzen denean beteko dute berriz beren lanpostuak. Edonola ere, lantoki bati atxikitako langileek, baldin eta edozein motibo dela-eta lantoki hori ixten eta ondoren irekitzen bada, lehentasuna izango dute zentro horretako lanpostuak betetzeko.

Lan-zentro bat behin betiko ixten bada, edo bezeroa behin betiko lekualdatzen bada eta beste toki batean kokatu, lan-zentro horretako langileak zentro berrian atxikita egotera pasako dira, eta garbiketa-zerbitzuko enpresa arduraduneko plantillan sartuko dira. Xurgatze/subrogazio hori ez da horrela egingo zentro horretan egunero garbiketa egiten duten langileak baldin badaude (ez noizean behineko edo obra amaierako garbiketakoak), eta lekualdaketa onduz garbiketa-zerbitzua gehitzen ez bada, hau da, bezeroak merkataritza-kontratuan garbiketa-orduak gehitzea eskatzen ez badu. Zentroa ixten bada edota lekualdatzen bada eta horren ondorioz langile batzuentzat lanaldia murrizten bada, langile horiek lehentasuna izango dute kontratuak izateko enpresak Oiartzunen kudeatzen dituen udal-instalazioetan eta Haurtzaro ikastolan lanaldi-luzapenak edo antzekoak gertatzen direnean eta lekualdatzea edo itxiera baino lehen zuten lanaldia osatu arteko jardunean. Lan-kontratu mugagabea duten langileak izanez gero, aukeratu egin behar dute aurreko lehentasunezko eskubideari eustea edo dagokien legezko kalte-ordaina jasotzea.

### III. KAPITULUA

**16. artikulua.** *Ordainsariaren kontzeptuak eta kalte-ordaina ematekoak.*

Hitzarmen honetan jasotzen diren kontzeptu ordainduak eta kalte-ordaina ematekoak beranduenez ere dagokion hilabetea

formidad, por escrito, de la representación de la plantilla. 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 de la contrata. 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 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 efectivo de trabajo 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.), la plantilla adscrita a éste, exceptuando la indefinida de empresa, pasará a la situación de suspensión del contrato, ocupando 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 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 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 e Ikastola Haurtzaro 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.

### CAPÍTULO III

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

Los conceptos retributivos e indemnizatorios contemplados en el presente Convenio, serán abonados, como máximo, al se-



amaitzen den bigarren egunean ordainduko dira; nomina, berriz, behin egin eta gero, eta gomendatzen zaie enpresei langileei soldata sartzeko ezarritako azken egunean ematea. Hona kontzeptu horiek:

1. Ordainsarien kontzeptuak:
  - a) Oinarrizko soldata.
  - b) Osagarriak:
    1. Antzinasun-plusa.
    2. Toxikoak, nekagarriak eta arriskutsuak.
    3. Gau-plusa.
    4. Igande-plusa.
    5. Aparteko eskersariak: Martxo, uztail eta Gabonetakoak.
6. Aldi baterako ezintasuneko osagarriak.
7. Garraio-plusa.

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

Ordainsariaren kontzeptuak 30 eguneko unitateagatik ordainduko dira, soldata sortzapena ekarri duen hilabeteak zenbat egun dituen alde batera. Kalkulu horri eutsiko zaio langilearen aldi baterako ezintasunak edo absentziak egonez gero; lan egindako egunak ordainduko dira eta aldi baterako ezintasunagatik osagarriak edo soldata-aldeak ezarriko, 30 unitateraino.

Aparteko eskersarien eta oporren sortzapena, soldata-likidazioen eta beharrezko diren beste ondorioetarako, hileko soldatarako hartutako irizpidearen arabera kalkulatu da.

- Uztailleko edo Gabonetako aparteko pagak, sei hileko sortzapena = sei unitate, 30 egunekoak.
- Martxoko paga, urteko sortzapena = hamabi unitate, 30 egunekoak.
- Oporrak, urteko sortzapena = hamabi unitate, 30 egunekoak.

Bete gabeko hilabeteetan, sortzapen-egunen kopurua zati 30 unitate eginez lortuko da koefizientea.

**18. artikulua. Oinarrizko soldata.**

Hitzarmen hau aplikatzeko eremuaren barruko langileen oinarrizko soldata da erantsitako soldata-tauletan maila eta kategoria bakoitzeko zehazten dena.

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

2008ko abenduaren 31 arte sortutako antzinasuna antzinasun finkatua izango da; ohiko 12 ordainsariak jaso beharrean, 15 ordainsari jasoko dira. Egun horretatik aurrera hirurtekoak sortuko dira (hitzarmen honetako taulan ezarritakoaren arabera); abiapuntua sortutako azken bosturtekoaren data izango da, edo, horrelakorik izan ezean, lan-harremana hasi zen data. Beraz, azken bosturtekoa bete denetik edo lan-harremana hasi denetik hiru urte baino gehiago pasatu den kasuetan, langileak hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoaren arabera hirurtekoa jasoko du, eta lan egin duen gainerako denbora hurrengo hirurtekoaren zenbaketan sartuko da. Azken bosturtekoa bete denetik edo lan-harremana hasi denetik denbora hori igaro den kasuetan, denbora hori, hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoaren arabera, hirurteko berria sortzeko hartuko da kontuan.

Langileen nominan, antzinasun finkatuaren kontzeptuarekin batera zenbateko horren lanaldiari dagokion ehuneko ere adieraziko da; hala, lanaldia luzatzen bada, antzinasun finkatu hori ehuneko berean gehituko da.

Hitzarmen honetan sartzen diren langileek enpresa berean emandako 3 urteko epe bakoitzeko iguera eskuratuko dute,

gundo día del vencimiento del mes a que corresponda y la nómina, una vez confeccionada, recomendando a las empresas su entrega a la trabajadora o trabajador a la fecha máxima dispuesta para el ingreso del salario; dichos conceptos son los siguientes.

1. 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 de I.T.
  7. Plus de transporte.

**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 de I.T. o ausencias de la trabajadora o trabajador, abonándose los días trabajados y estableciéndose los complementos por I.T. o diferencias salariales que correspondan hasta la unidad 30.

El devengo de las Gratificaciones Extraordinarias y Vacaciones a efectos de liquidaciones salariales y otras a las que hubiese menester 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 pasara a percibirse de las actuales 12 pagas en 15 pagas. A partir de esta fecha se devengarán trienios de acuerdo a 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 mas de tres años desde el cumplimiento del último quinquenio o inicio de la relación laboral percibirán un trienio de acuerdo al 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 el nuevo trienio de acuerdo al presente convenio colectivo.

Junto al concepto de antigüedad consolidada, se recogerá en la nomina de cada trabajador o trabajadora 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 trabajadores a los que se refiere el presente Convenio, recibirán a partir del 1 de enero de 2009, un

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera. Honekin batera doazen soldata-tauletan zehazten dira igoera horien zenbatekoak.

Hirurteko berri bakoitzeko zenbatekoaren sortzapena bete den hilabetearen ondoko hilabetetik egingo da.

Aldizkako langile finkoek langabeziara joan direlako lan egin ez duten egunak lan egindako lantzat jo eta zenbatuko dira, hirurtekoak betetze aldera eta dagokien antzinasun-plusa jasotze aldera.

**20. artikulua. Gau-plusa.**

22:00ak eta 06:00ak bitarteko aldian lan egindako orduak oinarrizko soldataren % 25eko gaitzaz ordainduko dira.

**21. artikulua. Lan arriskutsuak.**

Enpresek mota guztietako neurri teknikoak ezarriko dituzte, ahal den neurrian, ez daitezen gerta artikulua honetan ezarritako egoeraren bat edo batzuk lan batzuetan. Dena den, istripuren bat gertatzeko arriskua dagoen lanetan, % 20ko arrisku-plus bat ordainduko da oinarrizko soldataren gainean, lan-arloko eskumena duen agintaritzak horrela egitea erabakiz gero.

Leku garaietan lan egiten duten beiragileei lan arriskutsua egiten dutela onartzen zaie, halaxe aipatzen baita Lan Osasunari buruzko arauetan. Horren ordez, Laneko Segurtasunari eta Higieneari buruzko Ordenantza Orokorrean ezarritakoa aplikagarria izango da.

**22. artikulua. Aparteko eskersariak.**

Hitzarmen honek bere baitan hartzen dituen langile guztiak urtean 3 aparteko paga jasotzeko eskubidea izango du: uztailaren 20tik 22ra, abenduaren 20tik 22ra eta martxoaren 15a baino lehen ordainduko zaizkio. Zenbatekoak kategoria bakoitzerako erantsitako soldata-tauletan ezarritakoak izango dira, eta kasuan kasuko antzinasun-portzentajea gehituko zaie. Onuren aparteko ordainsaria martxoko aparteko ordainsari bihurtuko da.

Uztaileko eta Gabonetako aparteko pagak sei hilerik behin sortuko dira. Uztailekoa, urtarrilaren 1etik ekainaren 30a bitartean, eta Gabonetakoa, uztailaren 1etik abenduaren 31 bitartean (denboraldi hori urte naturalarena da).

Martxoko paga aurreko urteko martxoaren 1etik ordaindu behar den urteko otsailaren 28a bitartean sortuko da. Paga hori, osorik, aipatutako datan ordaindu beharko da, langileak enpresan zenbat denbora daraman lanean kontuan hartuta; debeatuta dago, berariaz, eguneko edo hileko ordaintzea.

Hitzarmen honen 34. artikuluan aurreikusitako subrogazioa gertatzen denean, zerbitzua uzten duen enpresak pagan zati proportzionala ordainduko du, han emandako altaren arabera. Orobat, une horretan indarrean dauden soldata-tauletan egon daitezkeen aldeak ordainduko ditu, bai eta hitzarmen berritik ondorioztatzen direnak ere.

Lanerako aldi baterako ezintasun-aldiak -gaixotasun, amatasun zein aitatasun, haurdunaldiko arrisku edo lan-istripuarengatik direla ere- lan egindako denboratzat jo eta zenbatuko dira aparteko eskersariak osorik jasotze aldera.

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

Igandeetan lan egiten diren orduak oinarrizko soldataren gaineko % 25eko gaitzaz ordainduko dira. Gaitzaz horrek igandetako plusa izango du izena.

**24. artikulua. Betebehar sozialak.**

Betebehar sozialak -Gizarte Segurantzaren kuotak, PEFZa edo langileari egoki dakiokkeen beste edozein zerga- langilearen kontura izango dira, gai horren gainean indarrean dauden arauen arabera.

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 horas y las 6 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 Salud Laboral. Subsidiariamente será de aplicación lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el 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 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 34 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, maternidad-paternidad, riesgo en el embarazo o accidente de trabajo, 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.

**Artículo 24. Obligaciones sociales.**

Las obligaciones sociales, como las cuotas de la Seguridad Social, el I.R.P.F. o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder a la trabajadora o trabajador, serán de su cargo conforme a la normativa vigente en esta materia.

#### IV. KAPITULUA

##### 25. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko prestazio osagarriak.

Laneko gaixotasuna edo istripua gertatzen denean, lanean gertatu zein ez, edo gaixotasun profesionala gertatzen denean, enpresak langile horren benetako soldataren % 100erainoko konpentsazioa emango dio (udako, neguko eta etekinen ziozko ordainsariak barne) 18 hilabetez zehar, gehienez ere.

Amatasun-aitatasunagatiko edo haurdunaldiko arriskuagatiko aldi baterako ezintasunaren kasuan, soldata errearen % 100 ordainduko da lehen egunetik eta egoera horrek irauten duen bitartean.

Aldi baterako ezintasun-aldia izanez gero, amatasun edo aitatasunarengatik zein haurdunaldiko arriskuarengatik, lehenengo egunetik ordainduko da benetako soldataren % 100, egoera horrek irauten duen bitartean. Amatasun eta aitatasun-kontingentziengatik aldi baterako ezintasunaldirako gaur egun dagoen prestazioak berarekin batera dukar zuzenean ordaintzea Gizarte Segurantzaren konturako prestazioa. Hori horrela izanik, eta oinarri arautzailearen % 100 ordaintzen denez, eta aurreko paragrafoan araututako irizpidearekin lotuta, hau ezartzen da: Aparteko pagen ordainketaren konturako aurrerakintzat joko dira hileko soldata gaintitzen duten zenbatekoak; zenbateko horiei soberan kobratutako zenbatekoak kenduko zaizkie, eta, horrela, langileak lanean altan egonda kobratu beharko lukeen zenbatekoa jasoko luke, ez gutxiago ez gehiago.

Inola ere, denboraldi hori bitartean langileak jaso beharreko soldata likidoak ez dira izango langile berari enpresan ohiko lana garatzen ibiliko balitz bezala egokituko litzaizkioken soldadak baino handiagoak.

Laneko istripua denean kontingentzia, osasun-laguntza lantokia kokatzen den lekuan bertan egingo da, eta, horrela egitea ezinezkoa balitz osasun-zentrorik ez dagoelako, probintzia bereko beste herri mugakideren batean.

Kontingentzia arruntetatik ondorioztatutako absentziak ez dira zenbatuko, Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako (3/2012 Lege ED); betiere aldi baterako ezintasun-aldiaren bitartez behar den moduan justifikatua beharko dira absentziok (gaixotasun arrunta edo lanea ez den istripua).

Enpresaburuak 52.d) artikuluan jasotako kausa objektiboengatik kontratua azkendu ahal izateko (absentismoa), beharrezkoa izango da lantokiko plantillaren absentismo osoaren indizea % 5 baino handiagoa izatea denbora-tarte berberetan (bi hilabetetan jarraian edo 4 hilabetetan etenekin).

##### 26. artikulua. Haurdun dagoen emakumearen lanpostua.

Haurdun dagoen emakumeari aldi batean eta haurdunaldiak dirauen bitartean lan egokia eraztuko zaio; espezialistaren frogaria beharko da aurretik.

Halaber, amak edo aitak amatasunagatik edo aitatasunagatik legez dagozkien 16 asteetako atsedeen-aldiak piltzeko eskubidea izango dute.

Enpresak eraztuko dio haurdun dagoen langileari erditze aurretiko ikastaroetara joaten; ordutegi-aukerak egonez gero, lanean orduekin bat ez datorrenean egingo da, eta beste ordutegi bat aukeratzeko aukera egon ezean soilik emango da ikastaro hirietara joateko baimen ordaindua.

Dena den, eta gai horri dagokionez, legeak une bakoitzean ezartzen duena bete beharko da.

##### 27. artikulua. Langile ezindu fisiko eta psikikoak.

Laneko istripu edo gaixotasun batengatik langileren batek bere gaitasun psikikoa eta fisikoa urritzen dituen arrastoak izanez gero, eta betiere ezintasuna aitortzen ez bazaio, bere egoera berrira egokitzen den lanpostu batean kokatuko da pertsona hori.

#### CAPÍTULO IV

##### Artículo 25. Prestaciones complementarias por I.T.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo laboral o no y enfermedad profesional la empresa compensará hasta el 100 % de su salario real incluidas las pagas de Verano, de Invierno y la de Beneficios, por un período máximo de 18 meses.

En los supuestos de I.T. por maternidad-paternidad o riesgo en el embarazo se abonará el 100 % del salario real desde el primer día y mientras dure tal situación.

Como quiera, que la actual prestación de I.T., por las contingencias de maternidad-paternidad 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, deduciéndose de éstas las cuantías cobradas de más, de forma que la trabajadora o trabajador no perciban ni más ni menos cantidad que la que le hubiese correspondido de estar de alta laboral.

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 de la misma provincia.

Las ausencias debidamente justificadas por medio de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

Para que el Empresarios pueda hacer uso de la extinción del contrato por causas objetivas del art. 52.d) (absentismo), será necesario que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos períodos de tiempo (en dos meses consecutivos o en 4 meses discontinuos).

##### Artículo 26. 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.

Igualmente, la madre o el padre tendrán derecho a acumular los períodos de descanso de las 16 semanas que legalmente corresponden por maternidad-paternidad.

La empresa facilitará a la trabajadora embarazada su asistencia a los cursillos pre-parto, si existe opción de horarios se realizarán en aquel que no coincida con el de trabajo, solo en caso de imposibilidad de elección de otro horario se concederá permiso retribuido para su asistencia.

En todo caso, y en esta materia, se estará a lo que marque la ley en cada momento.

##### Artículo 27. Personal disminuido físico y psíquico.

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

**28. artikulua. Laneko arropa.**

Enpresek laneko arropa emango diete langileei, enpresan lanean hastean direnean: Behar beste eskularru, bina mantal edo buzo eta bina aurreko mantal. Langileek horien ordezkak edo prakak erabili ahalko dituzte, eta erabiliko arropa buel-tatu beharko dute.

Kasu berezietan, aire zabalean edo leku hezeetan egonez gero, arropa eta/edo zapata egokiak emango zaizkie. Orobat, kasuan kasu behar duen norberaren babeserako materiala ere emango zaie.

Urtarrilean emango zaie lehengo arropa-sorta, eta bigarrena irailean. Enpresak ordeztu beharko du narriatutako arropa guz-tia, horrela dagoela demostratuta geratuz gero.

**29. artikulua. Erretiro aurreratua.**

Hitzarmen honek bere baitan hartzen dituen langileek 64 urte dituztenean hartu ahal izango dute erretiro aurreratua, uz-tailaren 17ko 1194/85 EDk aurreikusten duen moduan (zeinak abuztuaren 20ko 14/1981 DR garatzen baitu), eta enpresek erretiratzeko baldintza berberetan beste langile bat kontratatze konpromisoa hartzen dute. Horren ezean, in-darrean dagoen arautegiak ezartzen duena bete beharko da.

**30. artikulua. Erretiro aurreratuagatik primak.**

Beren borondatez erretiroa hartzen dutenek, betiere enpre-sa eta langilea ados jarrita daudenean, haien adinaren arabera-ko kalte-ordainak jasoko dituzte (honako eskala honetan azal-zen dena):

60 urte: 4 hileko.

61 urte: 3 hileko.

62 urte: 2 hileko.

63 urte: Hileko 1.

64 urte: Hileko 1.

**31. artikulua. Errelebu-kontratua.**

Kontuan hartuta errelebu-kontratua ordeztzen duen lan-kon-tratua kontratatzen duten kontratatzeileei gutxienez behar den segurtasun juridikoa ematea dela, hain zuzen, kontratu hori sustatzeko modu bat, betiere kontratu horrek errelebu-kontra-tua itauntzeko ekar ditzakeen zailtasunak gaintze aldera, eta sektorean laneko kontratu-mota hori sustatzeko helburuz, Lan-gileen Estatutuaren 12.6.b. artikuluan ezarritakoaren arabera, hitzarmen honen sinatzaileek honako hau adosten dute enpre-setako plantillak eta lana antolatzeari dagokionez:

Legeak gaiari buruz une bakoitzean jasotzen duena beteko da.

Aurrekoari jarraikiz, enpresa behartuta egongo da errelebu-kontratua egitera, baldin eta erretiro partziala hartu nahi duena-ren lanaldi partzialeko kontratuan langilea erretiratzeko ohiko adinean erabateko erretiroa hartzeko konpromisoa hartzen bada, eta, horrenbestez, data horretan kontratua amaitzera. Orobat eta aldi berean, enpresak beste langile bat kontratatuko du, erretiro partziala hartzen duen langileak hutsik utzitako lanaldia ordezkatzeko, legean ezarritako baldintzetan.

Errelebatzen denari eta erreleboa hartzen duenari hitzar-men honen 34. artikuluan ezarritakoa aplikatuko zaie, erretiro partziala hartu duenak aipatu artikuluan subrogazioa egiteko ezartzen diren betekizunak betetzen dituztenean, erreleboa har-tzen duenak lanpostuan zenbat denbora daraman alde batera utzita.

Errelebu-kontratuaren ondorioetarako soilik, honako talde profesionalen barruan sartzen diren kategoriak hartuko dira baliokidetzat:

**Artículo 28. Ropa de trabajo.**

Las empresas proveerán al personal al ingreso a su servicio, de dos batas o buzos y dos delantales, que la trabajadora podrá sustituir por casaca y pantalón, siendo adecuadas a las tallas de las personas, así como los guantes necesarios; estando las trabajadoras y trabajadores obligados a devolver la ropa usada.

En los casos especiales, como estar 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 29. Jubilación anticipada.**

El personal afectado por este Convenio podrá jubilarse anticipadamente a los 64 años, conforme previene el R.D. 1194/85 del 17 de julio, que desarrolla el R.D. 14/1981 del 20 de agosto, asumiendo las empresas el compromiso de contratar una nueva trabajadora o trabajador en las mismas condiciones que la persona jubilada. Y en su defecto se estará a lo que fije la normativa vigente.

**Artículo 30. 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 refleje la escala siguiente.

60 años: 4 mensualidades.

61 años: 3 mensualidades.

62 años: 2 mensualidades.

63 años: 1 mensualidad.

64 años: 1 mensualidad.

**Artículo 31. 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.b 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 lo dispuesto en el artículo 34 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. Zuzendarien eta tituludunen taldea.
2. Administrazio langileen taldea.
3. Maila ertainetako langileen eta mendeko langileen taldea.
4. Langile soilen eta zenbait lanbidetako langileen taldea.

32. artikulua. Geroa.

Gipuzkoako Eraikin eta Lokalen Garbiketako Hitzarmen Kolektibo Probintzialaren 43. artikulua aplikatu beharko da.

V. KAPITULUA

33. artikulua. Langileen kontratazioa.

Lanpostu bat behin betiko hutsik geratu delako, zerbitzua luzatu delako edo lanpostu berriak sortu direlako egin behar diren kontratazioetan, zentroko langileek izango dute lehentasuna; antzinasunaren hurrenkerari jarraituz, betiere. Kasu horietan zentroko langileek ez badute eskatzen, Oiartzungo Udalaren eta Haurtzaro ikastolaren mendeko zentroetan kontratua duten langileek izango dute lehentasuna (enpresaren eremuaren barruan); dena dela, interesa duten langileek horretarako eskabi-dea aurkeztu behar dute.

Enpresak jakinarazi beharko die plantillaren legezko ordezkari-iei zein diren hutsik dauden lanpostuak eta zein bete diren.

Hitzarmen honi lan-poltsa itxi bat egiteko akordioa erantsi zaio, hitzarmen hau sinatzen den garairako Oiartzungo udal-instalazioetan eta Haurtzaro ikastolan ordezkapenak egin dituzten langileez osatzeko lan-poltsa hori. Horretarako, zerrenda bat egingo da, eta kontratazioen hurrenkera eta funtzionamendua ezartzeko irizpideak ere zehaztuko dira.

Langileen oporrak, baimenak, aldi baterako ezintasun bajak, amatasun-aitatasun bajak, eszedentziak eta abar direla-eta egin beharreko ordezkapenetarako indarrean dagoen legeriak dioenaren baldintzetara egokitutako kontratuak egin ahal izango dira.

Kontratua egin eta 10 egunetara Enpresa Batzordeari eta Langileen ordezkariari altaren kopia (a.2.2.) eta egindako kontratuaren kopia entregatuko zaizkio.

Hitzarmen honen pean dagoen enpresak aldi baterako kontratuak edo langileak ordezkatzekoak beste enpresa batzuen bidez egiten dituenen, bermatu beharko du enpresa horrek hitzarmen honen eduki arau-emailea eta ekonomikoa goitik behe-ra aplikatuko direla.

Kontratu finkoak edo aldizkako finkoak egiten direnean, horren berri emango zaie administrazio kontratatzaileei, betiere kontratuak itaundu aurretik.

34. artikulua. Sailkapen profesionala.

Lanbide-profesionalak zein profesionalak beteko dituzten eginkizunak Gipuzkoako Eraikin eta Lokalen Garbiketako Hitzarmen Kolektibo Probintzialesan jasotzen direnak izango dira.

35. artikulua. Subrogazio enpresariala.

Lanpostuei eusteko asmoz, berez sartuko dira zerbitzua uzten duen enpresako langileak zerbitzuaren emakidadun berriaren plantillaren barruan, alde batera utzita azken enpresa horren nortasun juridikoa, langilea edo erakunde autonomo publikoa edo pribatua, sozietate anonimoa, sozietate mugatua, sozietate zibila, kooperatiba, edo banakako enpresa, eta abar, bai eta lanaldi osoan edo zati batean garbiketa-zerbitzuak egiten dituzten eta horretarako langile ezinduek kontratatzen dituzten enplegu babestuko enpresak; langileak izanik edo ez, eta kasu hauetan:

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 32. Geroa.

Será de aplicación el artículo 43 del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa.

CAPÍTULO V

Artículo 33. 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 de la contrata de los centros dependientes del ayuntamiento de Oiartzun e Ikastola Haurtzaro 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 así como la 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 e Ikastola Haurtzaro. Para ello se establecerá una lista con los criterios para establecer el orden y del funcionamiento de las contrataciones.

Para las sustituciones de personal por vacaciones, permisos, bajas de incapacidad temporal, maternidad-paternidad, 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 a.2.2.de alta y 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 34. Clasificación profesional.

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

Artículo 35. Subrogación empresarial.

Con el fin de conservar los puestos de trabajo, se dará automáticamente la incorporación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de su personalidad jurídica, Trabajadora/Trabajador u Organismo Autónomo público o privado, Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, Cooperativa, o Empresa Individual, etc., así como empresas de empleo protegido, que total o parcialmente se dediquen a servicios de limpieza empleando para ello personal discapacitado o no; con o sin personal, en los siguientes supuestos.

1. Zerbitzua uzten duen enpresako langileek zentro horretan lan egiten dutenean, alde batera utzita zer lanaldi duten eta zer laneko kontratu-mota.

2. Langileak, kontratuaren titulartasuna aldatzen den uanean, aldi baterako ezgaitasunaldian, aldi baterako ezintasunean, eszedentzian edo oporretan daudenean, titulartasun berria duenari atxikiko zaizkio.

3. Ukitutako langileek lanaldia beste lantoki batzuetan partekatzen dutenean.

4. Bezero kontratatzailearen egoera dela eta, kontratua langile berriak hartuz handitu beharko balitz, langile berri horiek ere sartuko lirateke enpresa berrian, betiere baldintza teknikoen orriaren lagineko eranskinetan horrela jasota egonez gero.

5. Bezero batek hitzarmen honen eraginpeko enpresarekin zeukan garbiketa-zerbitzuak alokatzeko kontratua deuseztatzen badu bere langileekin egin nahi duelako eta 18 hilabeteren barruan beste enpresa baten zerbitzua kontratatzen badu, kontrata hartzen duen enpresa berriak kontratua deuseztatu zaion enpresako langileak sartu beharko ditu plantillan.

6. Garbiketa-enpresa bate langile-plantilla murriztu behar izan balu, bezeroak hala eskatuta, eta horren ondoren kontratua desegingo bazaio enpresa horri, zerbitzuaren enpresa emakidadun berriak sartu beharko ditu bere plantillan zentro hartan enplegatuta zeuden langile guztiak, bai eta plantilla-murrizketaren ondorioz bere egunean kanporatu zirenak ere. Ondorio horietarako, ulertuko da lan-ondorioetarako deslotuta geratuko direla zerbitzua uzten duen enpresatik, zerbitzuak ematen ez dituen zentroei dagokienez.

Zerbitzua uzten duen enpresak plantillaren erlazioa egiaztatu beharko du, likidazioa eta soldata-saldoa adierazita, baita antzinateasuna, eskersariak, oporrak, eta abar, betiere enpresa kontratatun berriak garbiketa-zerbitzuak ematen hasi baino 48 ordu lehenago zentro horri atxikita zeuden langileei dagokienez.

Enpresa emakidadun berriak sartuko ditu bere plantillaren barruan titulartasun-aldaketak eragindako langileak, zerbitzua uzten duen enpresan zituen eskubide eta obligazio berberekin. Dena den, ez ditu bere erantzukizunpean hartuko zerbitzua uzten duen enpresaren ardura diren soldata-aldeak edo Gizarte Segurantzari egin beharreko baino kotizazio baxuagoak.

## VI. KAPITULUA

### 36. artikulua. Lizentzia ordainduak.

Langileak lantokian ez agertzeko eskubidea izango du (betiere aurretik abisatuta eta ondoren justifikatuta), ordainsaria jasotzeko eskubide eta guzti, honako motibo hauetariko bat dela medio, eta honako denbora bitartean:

- a) Ezkontzeagatik, 21 egun natural.
  - b) Ezkontidearen zein seme edo alabaren (naturala zein politikoa) heriotzagatik, 5 egun natural.
  - c) Ama edo aitaren, anaia/neba edo arreba/ahizparen, ilobaren eta aitona edo amonaren heriotzagatik (politikoa barne): 3 egun natural.
  - d) Gaixotasun larriagatik, ezkontidearen eta seme edo alaba natural edo politikoen operazioagatik edo ospitaleratzeagatik: 4 egun natural.
  - e) Ama edo aitaren, anaia/neba edo arreba/ahizparen, ilobaren eta aitona edo amonaren gaixotasun larriarengatik (politikoa barne): 2 egun natural.
  - f) Semea edo alaba jaiotz gero, 4 egun natural, beste 3 egunez luzatu daitezkeenak, zesarea edo gaixotasun larria gertatuz gero.
- D, E eta F ataletan aurreikusitako lizentzien ondorioetarako, gaixotasun larritzat joko da edozein ebakuntza kirurgikoa, ospitaleratze edo medikuek etsipena emate.

1. Cuando las trabajadoras y trabajadores de la empresa cesante presten servicios en dicho centro, con independencia de la duración de su jornada laboral y de cual sea la modalidad de su contrato de trabajo.

2. Cuando las trabajadoras y trabajadores, en el momento de cambio de titularidad de la contrata, se hallen en situación de incapacidad temporal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones pasando a adscribirse a quien tenga la nueva titularidad.

3. Cuando las trabajadoras y trabajadores afectados comparten su jornada laboral con otros centros de trabajo.

4. Si por exigencias del cliente contratante, tuviera que ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa, siempre que conste en los anexos de plantilla del Pliego de Prescripciones Técnicas.

5. En el caso que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de limpieza con una empresa, para realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase dicho servicio, antes del transcurso de 18 meses, la nueva concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado de la primera concesionaria.

6. En él supuesto que una empresa de limpiezas hubiese tenido que reducir personal en el centro por exigencias del cliente y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva empresa concesionaria del servicio habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, incluyendo a aquel que en su día quedó afectado por la reducción de la plantilla. A estos efectos, se entenderá que queda desvinculado laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en los que deje de prestar servicios.

La empresa cesante deberá acreditar relación de la plantilla, con expresión de la liquidación y saldo de salarios, antigüedad, gratificaciones, vacaciones, etc., relativos al personal afectado a dicho centro antes de las 48 horas de iniciarse los servicios de limpieza por la nueva empresa contratista.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado por el cambio de titularidad con iguales derechos y obligaciones que tuviesen en la empresa cesante. No obstante, no se responsabilizará de las posibles diferencias salariales o de infracotización a la Seguridad Social de las que fuera responsable la empresa cesante.

## CAPÍTULO VI

### Artículo 36. 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.

- a) Por matrimonio: 21 días naturales.
  - b) Por fallecimiento de cónyuge e hija o hijo natural o político: 5 días naturales.
  - c) Por fallecimiento de madre/padre, hermana/hermano, nieta/nieto y abuela/abuelo, incluido los políticos: 3 días naturales.
  - d) Por enfermedad grave, operación u hospitalización de cónyuge e hija/hijo naturales o políticos: 4 días naturales.
  - e) Por enfermedad grave, operación u hospitalización de padre/madre, hermana/hermano, nieta/nieto y abuela/abuelo, incluido los políticos: 2 días naturales.
  - f) En caso de nacimiento de hija/hijo 4 días naturales, ampliables a otros 3 cuando concudiese cesárea o enfermedad grave.
- A efectos de las licencias previstas en los apartados D, E y F, se considerará enfermedad grave cualquier intervención quirúrgica, hospitalización o desahucio.

Senideei ebakuntza kirurgikoa egin behar bazaie, D, E eta F ataletan araututako senidetasun-gradua dutela, betiere horrek ospitaleratzea badakar, langileak senidea ospitalean dagoen bitartean hartu ahalko du baimena, eta hura senideak alta hartzen duenean amaituko da. Inola ere, langileak, gertatzen den kasu bakoitzerako, ezin izango ditu erabili aurreko ataletan ezarritako baino egun gehiago. Dena den, agiri bidez justifikatu beharko du zer egunetan egon den senidea ospitaleratuta, ospitaleko osasun-zentroak ematen duen ziurtagiri baten bidez.

Zerbitzu mediku publikoek edo mutuek etxeko ospitaleratzea agintzen dutenean, egoera horretan dagoena langilearen ezkontidea, alaba, semea, ama edo aita direnean hartu ahalko da D eta E ataletan jasotako baimena, eta, horretarako, ospitaleratze-datak justifikatu beharko ditu, etxeko ospitaleratzea agindu duen osasun-zentroaren edo ospitalearen ziurtagiriaren bidez.

Aurreko B, C, D, E eta F ataletan, lizentziak beste bi egun gehiagoz luzatuko dira, lizentziok hartzeko motiboa den ospitaleratzea langilearen lantokitik 150 kilometrotara baino urrutirago izan bada. Ama, aita, alaba, semea, ahizparen edo arreba, anaia edo neba, koinatua edo koinata ezkonduz gero: Egun natural bat, eta luzatu ahalko da bi egun arte, lurralde historikotik kanpo joan behar denean.

g) Etxez aldatzeagatik: 2 egun natural.

h) Enpresak kontsulta mediko espezializatuetera joateko ezinbestekoa den denbora ordainduko die langileei, lan-orduetan izaten direnean.

i) Behar adina denbora nahitaez egin beharreko betebeharr publikoren edo pertsonalen bat egiteko. Legezko arau batean jasotzen denean, han ezartzen dena bete beharko da, iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez.

j) Langileek urtean ordaindutako 16 ordu izango dituzte familia-medikuarenera joateko (medikuntza orokorra) edo 15 urtetik beherako seme-alabaren bat, gurasoren bat edo ezkontidea medikuarenera eramateko; hain zuzen, mediku-kontsulterara, mediku-azterketetara, ospitaleratzeetara edo garrantzi gutxiko ebakuntzak egitera eramateko. Halakoetan, egiaztagiria aurkeztu beharko du langileak.

k) Umeari esnea emateko baimenaren orde z semea edo alaba zaintzeko baimena hartzea. Baimen hori lan jarraituko benetako lan ordu batekoa izango da. Sei hilabete baino gutxiagoko alaba edo seme bati esnea emateko, langileek amatasun edo aitatasunaren baimena pilatzeko eskubidea izango dute, baimen-aldia amaitzen denean, eta lan-eguneko ordu bete hartu ahalko dute, langilearen egutegiaren arabera; horrela gertatuz gero, amatasun edo aitatasun baja amaitu eta berehala hartuko dute, osorik hartu ere. Aitak zein amak hartu ahalko dute baimen hori, biek lan egiten badute.

Ezkontzako lotura izan zein ez izan hartuko dira aurreko lizentziak, bizikidetzaz-ziurtagiriaren bidez justifikatzen badira.

### 37. artikulua. Adopzioagatik lizentziak.

Adopzioagatik lizentzia amatasunagatik edo aitatasunagatik ematen diren lizentzien baliokidea izango da, ondorio guztietarako.

### 38. artikulua. Eszedentziak.

Urtebeteko antzinatasuna duten langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, gutxienez 7 eguneko eta gehienez 5 urtekoa. Aukera hori idatziz eskatu behar dute, gutxienez 20 egun lehenago. Langileak berriro lanera itzuli behar duenean, berehala egin ahal izango du, baina eszedentzia amaitu baino 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari. Eszedentzia amaitu denetik urtebete igaro denean, beste eszedentzia bat eskatu ahal izango da.

Amatasunagatik eskatzen diren eszedentziek 3 urtera arteko iraupena izan dezakete.

En caso de hospitalización u operación quirúrgica de parientes, con el grado de parentesco regulado en los apartados D, E y F y siempre que requiera hospitalización, 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.

Cuando la hospitalización se prescriba como domiciliaria por los servicios médicos públicos o mutuas, el permiso recogido en los apartados D y E se podrá coger cuando se trate de cónyuge, hija/hijo o madre/padre, debiendo justificar las fechas de hospitalización mediante certificado del centro sanitario/hospitalario que ha prescrito la hospitalización domiciliaria.

En los apartados B, C, D, E y F anteriores las licencias 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 15 años, 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 trabajadores, por lactancia de una hija/hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad-paternidad, 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 la baja de maternidad-paternidad y en su totalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

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

### Artículo 37. Licencias por adopción.

La licencia por adopción queda equiparada a todos los efectos a las licencias que correspondan por maternidad o paternidad.

### Artículo 38. Excedencias.

Las/los trabajadoras/es 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 inmediata una vez avisada la empresa con una antelación de 15 días 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 maternidad, podrán ser hasta 3 años.

Osasunari, ikasketei, familiarik edo lanbide-trebetasunari lotutako arrazoiengatik eskatzen diren eszedentziak 18 hilabetera arteko iraupena izan dezakete.

Gurasoen, ezkontza-gurasoen, ezkontideen eta seme-alaben gaixotasun larriagatik eskatzen diren eszedentziak 6 hilabetera arteko iraupena izan dezakete.

Era berean, langile orok eska dezake kargu sindikalak edo publikoak betetzeko eszedentzia.

Eszedentziak amaitzen direnean, langileak berehalako sartuko dira berriz eszedentzia hartu aurretik zituzten lanpostu, ordutegi eta sailera; dena den, eszedentzia amaitu baino 15 egun lehenago jakinarazi beharko dute erabakia, aurreko lau puntuei dagokienez.

Langile guztiek har dezakete lansaio erdiko eszedentzia, guxtienez urtebetez eta gehienez bi urtez.

Araututako eszedentzia guztietan, emandako epealdia amaitu ostean eszedentzia emateko arrazoiak jarraitzen badu, langileak luzapena eskatu ahal izango du. Konpainiak luzapena aztertu du eta erantzunen bat emango dio.

Sei eguneko eszedentzia eskatu ahal izango da, baina idatzi eskatu beharko da 3 egun lehenago. Premiazko edo ezinbesteko beharrezana dagoenean, eskatzeko epea ahalik eta txikiena izan daiteke. Alabaina, eszedentzia hori ez da inoiz izango 6 egun baino gehiagokoa edo gutxiagokoa. Urtean nahi beste aldiz har daiteke 6 eguneko aldi hori.

**39. artikulua. Familia- eta lan-bizitza bateragarri egitea: Lanaldia gutxitzea, legezko zaintza dela eta.**

Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute Langileen Estatutuaren 37.5 artikuluan ezarritako kasu eta baldintzetan. Murrizketarako erreferentziarako aldi moduan eguneko, asteke, hileko edo urteko lanaldia hartuta gauzatu eta erabili ahal izango da murrizketa hori.

## VII. KAPITULUA

### 40. artikulua. Berme sindikalak.

Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoan eta Langileen Estatutua arautzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuan ezarritako osatze aldera, hitzarmen honetan berme hauek ezartzen dira:

1. Ezin izango da langilerik baztertu, ez eta bota edo zigortu ere (zehapena jarri), sindikatu bateko kidea izateagatik edo sindikatuaren jardueretan parte hartzeagatik.

2. Sindikatu baten gobernu-organoetan –probintzialak edo nazionalak– kargu bat betetzen duen edo hori egitera deitzen den langileak karguak dirauen bitartean eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Lanpostura berez bueltatuko da, eta eszedentzia hartu aurretik zuen kategoria bereko lanpostu bat beteko du.

3. Enpresek jakinaraziko dizkiete langile-ordezkariei edo Enpresa Batzordeari, eta, hala balegokio, sindikatuko ordezkariei, edozein langileri aplikatu dakizkiokeen zehapen larriak edo oso larriak, interesdunari horren berri eman baino lehen.

4. Langile-ordezkariek edo Enpresa Batzordeak indarrean dauden legeek ezarritako eginkizunak beteko dituzte. Edonola ere, informazioa jasoko dute, eta aldi berean informazioa emanango dute enplegua erregulatzeko espedientei eta sailkapen profesionaleko espedientei buruz.

5. Langile-ordezkariek edo Enpresa Batzordeak, baita sindikatu-ordezkariek ere, iragarki-taula bat izango dute oharrak eta komunikatuak enpresako plantillari helarazteko, eta komunikabide hori egokiro erabiltzeaz arduratu beharko dira.

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

Las excedencias solicitadas por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuge e hijos/as, de hasta 6 meses.

Igualmente, todo trabajador tendrá derecho a excedencia solicitada para cargos sindicales o públicos.

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

A todas/os las/los trabajadoras/es se les concederá excedencia 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, el/a trabajador/a podrá solicitar una prórroga, comprometiéndose la Compañía a estudiarla y dar respuesta.

Se podrá solicitar excedencia de 6 días, siendo para ello necesario la solicitud escrita previa de 3 días. 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 39. Conciliación de la vida personal y laboral. Reducción de jornada por guarda legal.**

Los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del art. 37.5 del ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como periodo de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

## CAPÍTULO VII

### Artículo 40. Garantías sindicales.

Como complemento a lo dispuesto de la Ley Orgánica 11/1985 del 2 de agosto –de Libertad Sindical– y por el Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo –Estatuto de los Trabajadores–, 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 sea 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 aplicarse a cualquier trabajadora o trabajador, previamente a la comunicación a la persona interesada.

4. Las Delegadas o 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. Las Delegadas y Delegados de Personal o el Comité de Empresa, así como las Delegadas y 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. Enpresa Batzordeko ordezkariak edo langile-ordezkariak 40 lan-ordu izango dute hilean kide diren sindikatuak deitzen dien biltzar, batzar, batzorde, junta edo beste bilera batzuetara joateko, kreditu hori transferitu eta pilatu daiteke sindikatu bereko ordezkarien artean.

Sindikatuak eman beharreko ziurtagiriaren bidez justifikatu beharko dute lanera joan ez izana, ordu horiek ordainduko baitzaizkie. Ziurtagiri hau guztia zehaztu beharko da: Zer egunean, zer ordutan, zenbat denboratan eta zergatik ez diren lanean azaldu. Ziurtagiria 24 orduz lehenago –gutxienez– aurkeztu beharko zaio ziurtagiri hori, ahal den kasu guztietan.

7. Langile-ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideek haien lanaldian enpresa baten baino gehiagoren mende egotera pasatzen dutenean, hitzarmen honen 35. artikulua aplikatzen zaielako, ordezkari izaten jarraituko dute, baldin eta hautatuak izan ziren enpresan jarraitzen badute lanaldia erdia edo gehiago egiten.

#### 41. artikulua. Sekzio sindikalak.

Sindikatu bateko bazkideak diren hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek beren enpresen barruan beren buruak sekzio sindikalean antolatze eskubidea dute. Ordezkar horiek sindikatu-ordezkar bat izendatuko dute. Ordezkar horrek bere gain hartuko du sekzioen ordezkariak, eta, horretarako, kasuan kasuko sindikatuaren bermea izan beharko du: idatzita, eta sindikatuak zigitatuta eta sinatuta.

Enpresa batean sindikatu-ordezkaria egoteko sindikatuak gutxienezko bazkide-kopurua izan beharko du, baremo honen arabera:

– Enpresako plantilla: 50 langile arte.  
Bazkide kopurua: 5.  
Ordezkar kopurua: 1.

– Enpresako plantilla: 50 langile arte.  
Bazkide kopurua: 10.  
Ordezkar kopurua: 1.

Sindikatu-ordezkariak Enpresa Batzordeko ordezkariak berme eta atribuzio berberak izango dituzte, sindikatu-sekzioari dagokionez, eta beren sindikatuko bazkideak baino ez dituzte ordezkatu.

#### 42. artikulua. Langileen batzarra.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean ordaintzeko 8 ordu izango dituzte, lansaioan zehar, batzarrak egiteko.

Enpresa Batzordeak, langile-ordezkariak, sindikatu-ordezkariak deituko dute batzarra, haien buru jardungo dute eta bermatu egingo dute normaltasunaz gara dadin. Enpresari gutxienez 24 ordu lehenagoko aurrerapenez eman beharko diote deialdiaren berri.

#### 43. artikulua. Laneko segurtasun eta osasun batzordeak.

Enpresako plantillan 50 langile edo gehiago dauden enpresa guztietan Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzordea eratuko da. Batzordea honako hauek eratuta egongo da: Enpresaren ordezkari bat, segurtasun-teknikari bat eta hiru prebentzio-ordezkar langileen izenean (horietatik bat gutxienez langile-ordezkaria izango da, edo Enpresa Batzordeko kide).

Enpresako plantillan 25 langile baino gutxiago dauden enpresetan, berriz, Prebentzio-ordezkar bat izendatuko da, eta hark gai honi buruz indarrean dauden legeek Segurtasun eta Osasun Batzordeari onartzen dizkieten berme eta eginkizun berberak izango ditu.

Prebentzio-ordezkariaren eginkizunak bere gain hartzen dutenek, behin ofizialki homologatutako gaikuntza-ikastaroa egin izanaren ziurtagiria lortu ondoren, asteko bi lanordu izango dute, banakako et ataldeko segurtasun-arauak benetan betetzen diren

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 originariamente hubiesen sido elegidas, la mitad o más de su jornada.

#### Artículo 41. Secciones Sindicales.

Las trabajadoras y 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 correspondiente.

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:* Hasta 50 trabajadoras/es.  
*N.º afiliadas/os:* 5.  
*N.º delegadas/os:* 1.

– *Plantilla de la empresa:* Más de 50 trabajadoras/es.  
*N.º afiliadas/os:* 10.  
*N.º delegadas/os:* 1.

Las Delegadas y 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 42. Asamblea de trabajadoras y trabajadores.

El personal afectado por este convenio dispondrá de 8 horas abonables 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 43. 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 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

zaintzeko eta egiaztatzeko. Halaber, konpromisoa hartzen dute ordu horietan bisitatzen dituzten lantokietan antzematen dituzten irregulartasunak beren enpresari idatziz jakinarazteko.

Segurtasun eta Osasun Batzordeko ordezkariak, baita Prebentzio-ordezkariak ere, lanorduetan joan ahalko dira hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuek antolatzen dituzten ikastaro espezifikotara, ikastaro horiek Osalanekin (Lanean Segurtasun eta Osasuneko erakunde ofiziala) lankidetzan antolatzen direnean.

#### 44. artikulua. Mediku azterketak.

Langileek enpresaren konturako urteko mediku-azterketa bat izateko eskubidea izango dute; azterketa urte natural bakoitzeko lehenengo sei hilabetekoan egingo da, eta enpresek konpromisoa hartzen dute behar diren Kudeaketak egiteko aipatu epearen barruan azterketa egin ahal izateko. Mediku-azterketa lanaldian egingo du Osalanek edo istripuetako mutua batek.

Enpresak mediku-txostena eskuratu bezain pronto langileei helaraziko die. Honako hauek dira egin beharreko mediku-azterketak; eta, indarrean dauden arauak jarraituz, nahitaezkoak dira enpresarentzat eta aukerakoak langileentzat:

- a) Lanean hasi aurretiko azterketak.
- b) Aldizkako azterketak (urterik behin).
- c) Azterketa bereziak, Enpresa Mediku Zerbitzuen Erregelamenduari 50. artikuluan jasotako arrisku espezifikoaren arabera.

#### 45. artikulua. Norberaren garbiketa.

Garbiketa-zerbitzua kontratatzen duten administrazioek jarriko dute, ahal den neurrian, langile bakoitzaren esku lantoki bakoitzerako egoki diren arropak, komunak eta dutexak.

#### 46. artikulua. Enpresatik botatzea.

Langilea enpresatik botatzen gero, ez zaio kitapena sinatzera behartuko. Enpresak bere iritziz langileari dagokion likidazioa ordainduko dio, eta langileak likidazioa jaso izanarena giria sinatu beharko du.

#### 47. artikulua. Euskara.

Posiblea den heinean, enpresetako barne-funtzionamenduan euskara erabiliko da, hau da:

Errotulazioetan, inprimaki ofizialetan, iragarki-tauletako jakinarazpenetan, nominetan, propagandan, etiketetan, barneko informazioetan, eta abar.

#### 48. artikulua. Soldata gehikuntza eta ordainsariak.

– 2018. urtea:

2018ko soldata-eta 2017ko soldata-taulei % 2ko gehikuntza aplikatuta lortzen dira.

– 2019. urtea:

2019ko soldata-eta 2018ko soldata-taulei % 2ko gehikuntza aplikatuta lortzen dira.

– 2020. urtea:

2020ko soldata-eta 2019ko soldata-taulei % 0,8ko gehikuntza aplikatuta lortzen dira.

– 2021. urtea:

2021eko soldata-eta 2020ko soldata-taulei KPlaren igoera (%) aplikatu behar zaie.

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 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 44. 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 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.
- c) Reconocimientos especiales en función de los riesgos específicos del artículo 50 del Reglamento de Servicios Médicos de Empresa.

#### Artículo 45. 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 46. 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 «recibo» de la misma.

#### Artículo 47. Euskera.

En la medida que sea posible de aplicación, se utilizará el uso del euskera en la vida interna de las empresas.

Rotulaciones, impresos oficiales, notificaciones en los tablones de anuncio, nóminas, propaganda, etiquetaje, informaciones internas, etc.

#### Artículo 48. Incremento salarial y retribuciones.

– Año 2018:

Las tablas salariales del año 2018 se obtienen partiendo de las tablas salariales del año 2017 aplicandoles un 2 % de incremento.

– Año 2019:

Las tablas salariales del año 2019 se obtienen partiendo de las tablas salariales del año 2018 aplicandoles un 2 % de incremento.

– Año 2020:

Las tablas salariales del año 2020 se obtienen partiendo de las tablas salariales del año 2019 aplicandoles un 0,8 % de incremento.

– Año 2021:

Las tablas salariales del año 2021 se obtienen partiendo de las tablas salariales del año 2020 aplicandoles un IPC % de incremento.

Gidari/garbitzailea eta peoi espezialista kategoriei dagoz-  
kien ordainsari-koefizienteak 1,1 eta 1,0516 dira, hurrenez hu-  
rren.

I. ERANSKINA. 2018KO SOLDATA-TAULAK

— *Kategoria:* Garbitzailea.  
*Urteko soldata:* 21.889,24 €.  
*Hileko soldata eta apartekoak:* 1.459,28 €.  
*Hiru urtekoak:* 48,33 €.

I. ERANSKINA. 2019KO SOLDATA-TAULAK

— *Kategoria:* Garbitzailea.  
*Urteko soldata:* 22.327,02 €.  
*Hileko soldata eta apartekoak:* 1.488,46 €.  
*Hiru urtekoak:* 49,29 €.

I. ERANSKINA. 2020KO SOLDATA-TAULAK

— *Kategoria:* Garbitzailea.  
*Urteko soldata:* 22.505,63 €.  
*Hileko soldata eta apartekoak:* 1.500,37 €.  
*Hiru urtekoak:* 49,68 €.

Los Coeficientes retributivos de las categorías Conductor-  
Limpiador y Peón Especialista son de 1,1 y 1,0516 respectiva-  
mente.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2018

— *Categoría:* Limpiadora.  
*Salario anual:* 21.889,24 €.  
*Salario mes y extras:* 1.459,28 €.  
*Trienios:* 48,33 €.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2019

— *Categoría:* Limpiadora.  
*Salario anual:* 22.327,02 €.  
*Salario mes y extras:* 1.488,46 €.  
*Trienios:* 49,29 €.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2020

— *Categoría:* Limpiadora.  
*Salario anual:* 22.505,63 €.  
*Salario mes y extras:* 1.500,37 €.  
*Trienios:* 49,68 €.