Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala
Boletín Oficial de Gipuzkoa

2021eko urriaren 27a, asteazkena — 206 — Miércoles, a 27 de octubre de 2021

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA — 4 — ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Sanatorio de Usurbil, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104091012019 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko ekainaren 25ean, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko irailaren 13an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko irailaren 27a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (6746)

Usurbilgo Erietxeko hitzarmen kolektiboa

1. artikulua. Aplikazio-eremua.

Enpresa-hitzarmen hau Sanatorio de Usurbil SLko (IFK: ...) langile guztiei eta indarrean dagoen legedian ezarritako kontratu-modalitateetako edozeinetan Usurbilgo osasun-zentroan lan egiten dutenei aplikatuko zaie, ez beste inori.

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 Sanatorio de Usurbil, S.L. (código 20104091012019).

ANTECEDENTES

Primero. El día 25 de junio de 2021, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 13 de septiembre 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 27 de septiembre de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (6746)

Convenio colectivo del Sanatorio de Usurbil

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio de Empresa será de aplicación única y exclusivamente a todas las personas trabajadoras de Sanatorio de Usurbil, S.L., con C.I.F.: [...] y que presten sus servicios en el Centro Sanatorio de Usurbil en cualquiera de las modalidades contractuales establecidas en la legislación vigente.

EK\CV GAO-I-2021-06746

2. artikulua. Indarraldia.

Hitzarmena 2021eko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra bitartean jarriko da indarrean, eta Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunetik aurrera, beste indarraldi bat ezartzen den gaietan izan ezik.

Aldeek hitzarmena salatu ahal izango dute idatziz, haren indarraldia edo luzapenetako edozein bukatzen den data baino gutxienez hilabete lehenago.

Beren-beregi erabaki da, Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondoreetarako, hitzarmena salatu eta itunduriko iraupena amaitu ostean hitzarmenak indarrean jarraituko duela beste 4 urtez.

3. artikulua. Batzorde paritarioa.

Hitzarmenaren batzorde paritarioa sortzen da, alde sinatzaileek osatua. Honako eginkizun hauek izango ditu: interpretazioa, bitartekaritza, adiskidetzea eta hitzarmena betetzen dela zaintzea.

Aurrekoa gorabehera, hitzarmena indarrean dagoen bitartean hura egokitu, edo, hala badagokio, aldatu behar izanez gero, indarrean dauden legezko irizpideen arabera eratutako Negoziazio Batzorde bat arduratu beharko da horretaz.

Interpretazio-gatazkarik badago, edo hitzarmen kolektibo honen edukiaren ondoriozko gatazkarik, alderdiek batzorde paritariora jo beharko dute, eta batzordeak gehienez ere 30 eguneko epea izango du planteatutako gaiari buruzko bilera egiteko.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko Akordioan (Preco) arautzen diren adiskidetze- eta bitartekotza-prozeduren arabera ebatziko dira (2000-04-04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*).

Batzorde paritarioa enpresa-batzordeko bost kidek eta enpresak izendatutako bost pertsonak osatuko dute, edo kopuru txikiago batek. Nolanahi ere, boto-kopuru bera izango dute bi aldeek.

Oro har, batzorde paritarioa ordezkaritzetako edozeinek eskatzen duen guztietan bilduko da, jorratu beharreko gaia edo gaiak adierazita, eta erabakitakoaren berri emango da lantokiko iragarki-taulan.

Erregistroaren ondorioetarako, batzorde paritarioaren egoitza lantokiarena izango da; hau da: Urdaiga Auz kalea 48, San Esteban auzoa, 20170, Usurbil, Gipuzkoa.

4. artikulua. Soldata-igoera.

2021. urterako, 2021eko urtarrilaren 1eko indarraldiarekin, oinarrizko soldata % 0,75 igoko da.

2022. urterako, 2022ko urtarrilaren 1eko indarraldiarekin, oinarrizko soldata % 0,75 igoko da.

Oinarrizko soldatari 2021. eta 2022. urteetarako dagozkion zenbatekoak I. eranskinean jasotzen dira.

5. artikulua. Antzinatasuna.

Enpresan 3 urte egiten dituzten langile guztiek antzinatasuna izeneko soldata-osagarria jasotzeko eskubidea izango dute.

Lanaldi osoko hirurteko bakoitzaren balioa honako hau izango da:

— Medikua: 47,98 euro gordin.

— OLT: 43,41 euro gordin.

— Klinikako laguntzailea: 32,28 euro gordin.

— Begiralea: 34,05 euro gordin.

— Sukaldaria: 34,89 euro gordin.

— Sukaldeko laguntzailea: 30,17 euro gordin.

Artículo 2. Vigencia.

El Convenio entrará en vigor para el período comprendido entre el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, y desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, salvo para aquellas materias en las que se establezca una vigencia diferente.

Las partes podrán denunciar el Convenio Colectivo por escrito, con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

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 aplicación de la ultraactividad de las cláusulas del convenio durante 4 años.

Artículo 3. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, formada por las partes firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

No obstante lo anterior, la adaptación, o en su caso modificación, del Convenio durante su vigencia deberá realizarse por una Comisión Negociadora constituida conforme a los criterios legalmente vigentes.

En caso de conflicto interpretativo, o derivado del contenido del presente Convenio colectivo, las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria, que en el plazo máximo de 30 días deberá reunirse sobre el asunto planteado.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - Preco (*Boletín Oficial del País Vasco* de 04/04/2000).

La Comisión Paritaria estará integrada por hasta cinco miembros del comité de empresa y por hasta cinco personas que designe la empresa, o un número inferior. En cualquier caso, ambas partes ostentarán el mismo número de votos.

Con carácter general la Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en el tablón de anuncios del centro.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro, el del centro de trabajo sito en Calle Urdaiga Auz, 48 Barrio, San Esteban Kalea, 20170 Usurbil, Gipuzkoa.

Artículo 4. Incremento salarial.

Para el año 2021, con fecha de vigencia de 1 de enero de 2021, el Salario Base se incrementará en un 0,75 %.

Para el año 2022, con fecha de vigencia de 1 de enero de 2022, el Salario Base se incrementará en un 0,75 %.

Las cuantías correspondientes al Salario Base para los años 2021 y 2022 se recogen en el anexo I.

Artículo 5. Antigüedad.

Todas aquellas personas trabajadoras cada vez que cumplan 3 años de servicio en la Compañía generarán el derecho a un complemento salarial denominado Antigüedad.

El valor de cada trienio a jornada completa será:

— Médico: 47,98 euros brutos.

— A.T.S.: 43,41 euros brutos.

— Auxiliar De Clínica: 32,28 euros brutos.

— Monitor: 34,05 euros brutos.

— Cocinera: 34,89 euros brutos.

— Ayudante de Cocina: 30,17 euros brutos.

— Garbiketako langilea: 30,05 euro gordin.

Osagarri honen zenbatekoak I. eranskineko tauletan daude jasota.

6. artikulua. Aparteko ordainsariak.

Aparteko bi ordainsari jasoko dira: uztailean bat eta abenduan bestea. Horien zenbatekoan oinarrizko soldata eta antzinatasuna sartuko dira.

7. artikulua. Garbitegi-plusa.

Gaur egungo garbitegi-plusaren zenbatekoa garbitegiko langileen postua betetzen duten profesionalen oinarrizko soldatan sartzea adostu da.

Hala, oinarrizko soldatari zenbateko hori gehituko litzaioke, eta plus hori desagertuko litzateke hitzarmen kolektibo hau indarrean jartzen denean, sinatu eta hurrengo nominatik aurrera.

Horrela, lanpostu horretan diharduten langileek ez dute inolako murrizketarik jasango beren ordainsarian; aitzitik, ordainsari hori bi kontzeptutan banatuta jaso beharrean, batean jasoko dute, hau da, lanpostu horren oinarrizko soldatan, bi zatiak barnean hartuta.

Artikulu honek ukitutako langileen ordainsariari bere horretan eusteko, baina, aldi berean, ordainsariari egonkortasuna emateko, 14 ordainsaritan banatuko da 2020. urteari dagokion zenbatekoa.

Ordaindu beharreko zenbatekoa kalkulatzeko formula hau da:

5,16 € txandako * 20 txanda hilean * 11 hilabete zati 14 hilabete.

8. artikulua. Gaueko lanaren plusa.

Gaueko ordutzat hartuko dira 22:00etatik 06:00etara lan egindako orduak. Ondorioz, gaueko lanaren plusaren berariazko ordainketarako kontuan hartuko dira.

Plus hori osorik ordainduko zaie txanda osoa egiten duten langileei. Era berean, lanaldia metatzen duten eta gaueko ordutegian txanda osoak egiten dituzten lanaldi partzialeko langileek plusaren zenbateko osoa jasotzeko eskubidea izango dute.

Txandaren zati bat gauez egiten duten langileei gauean benetan egindako lanorduen zati proportzionala ordainduko zaie.

2021. urterako, 2021eko urtarrilaren 1eko indarraldiarekin, % 4,5 igoko dira gaueko lanaren plusari dagozkion zenbatekoak.

Gehikuntza horren emaitza I. eranskineko tauletan jaso da.

2022. urterako, 2022ko urtarrilaren 1eko indarraldiarekin, % 4,5 igoko dira gaueko lanaren plusari dagozkion zenbatekoak.

Gehikuntza horren emaitza I. eranskineko tauletan jaso da.

Plus hori eta hitzartutako igoera ordainduta, langileek 11 hilabetean jasoko dituzte 12 hilabetean jaso beharreko zenbatekoak.

9. artikulua. Garraio-plusa edo lekualdaketa-plusa.

Adosten da aurreko hitzarmenen arabera langileak gaur egun jasotzen ari diren soldataz kanpoko plusaren, garraio-plusaren edo lekualdaketa-plusaren zenbatekoa «ad personam» plus bihur dadila eta, beraz, soldata-kontzeptu bihur dadila eta plus hori desager dadila, hitzarmen kolektibo hau indarrean jartzen denean, sinatu eta hurrengo nominatik aurrera.

— Limpieza: 30,05 euros brutos.

Los importes del presente complemento se contienen en las tablas del anexo I.

Artículo 6. Pagas extraordinarias.

Se percibirán dos pagas extras: una en julio y otra en diciembre. El importe de las mismas estará compuesto por el salario base y la antigüedad.

Artículo 7. Plus de lavandería.

Se acuerda integrar la cuantía del actual plus de lavandería en el salario base de los profesionales que ostenten el puesto de trabajo de Personal de Lavandería.

Así, el Salario Base quedaría incrementado en dicho importe y se procedería a la desaparición de dicho plus con la entrada en vigor de este Convenio colectivo, desde la nómina siguiente posterior a su firma.

De este modo, las personas trabajadoras que desempeñen dicho puesto de trabajo no sufrirán ninguna minoración de su retribución, sino que en lugar de recibir la misma dividida en dos conceptos, la recibirán en uno sólo que es el salario base de dicho puesto que englobará ambas.

A efectos de mantener indemne la retribución de las personas trabajadoras afectadas por el presente artículo pero a su vez dotar de estabilidad a su retribución se procederá a distribuir la cuantía correspondiente al año 2020 en un total de 14 pagas.

La fórmula para el cálculo de la cuantía a integrar es:

5,16 € por turno * 20 turnos mes * 11 meses dividido entre 14 meses.

Artículo 8. Plus nocturnidad.

Tendrán la consideración de horas nocturnas, y serán las que se tengan en cuenta para la retribución específica del plus de nocturnidad, las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Este plus se abonará integro a aquellos trabajadores que realicen el turno completo. Igualmente, los trabajadores a tiempo parcial que acumulen jornada y realicen turnos completos en horario nocturno tendrán derecho al importe íntegro del plus.

A aquellas personas trabajadoras que realizasen una parte del turno, en horario nocturno, se les abonara la parte proporcional a las horas reales nocturnas realizadas.

Para el año 2021, con vigencia de 1 de enero de 2021, se incrementarán las cuantías correspondientes a Plus de Nocturnidad en un 4,5 %.

El resultado de dicho incremente se contiene en las tablas del anexo I.

Para el año 2022, con vigencia de 1 de enero de 2022, se incrementarán las cuantías correspondientes a Plus de Nocturnidad en un 4,5 %.

El resultado de dicho incremente se contiene en las tablas del anexo I.

Mediante el abono de este plus, y del incremento pactado, las personas trabajadoras percibirán en 11 meses las cuantías correspondientes a percibirlo en 12 meses.

Artículo 9. Plus transporte o plus desplazamiento.

Se acuerda que la cuantía del plus extra salarial, Plus Transporte o Plus desplazamiento, que están percibiendo a día de hoy aquellos personas trabajadoras a los que les corresponde en base a los Convenios anteriores, pase a convertirse en un plus «ad personam», suponiendo por tanto el que se convierta en un concepto salarial y la desaparición de dicho plus con la entrada en vigor de este Convenio colectivo, desde la nómina siguiente posterior a su firma.

EK\CV GAO-I-2021-06746

Artikulu honen eraginpeko langileek 2020an zehar jaso duten zenbatekoa bere horretan geratuko da, eta, etengabea izan dadin, 12 ordainsaritan banatuko da.

Artikulu honen eraginpeko pertsonak 2020ko 12 hilabeteetan garraio-plusa edo lekualdaketa-plusa jaso dutenak izango dira.

«Ad personam» osagarria, aurreko formularen ondoriozkoa, hamabi hilekotan ordainduko da, urtarriletik abendura.

Artikulu honetan jasotako «ad personam» osagarria ezin izango da xurgatu, ez eta konpentsatu ere, eta balioa handitu ahal izango da horretarako ituna egin ondoren.

10. artikulua. Jaiegunak.

Jaieguntzat hartuko dira administrazio publiko eskudunek urtero zehazten dituzten eta dagozkien aldizkari ofizialetan argitaratzen diren 14 egunak.

Ekainaren 27a jaieguntzat joko da, osasunaren eguna baita. Egun hori igandea bada, hurrengo astelehenera igaroko da.

11. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa.

Plus hori ordainduko zaie igandean edo jaiegunean txanda osoa egiten duten langileei, kontratatutako lanaldia partziala bada ere.

Txandaren zati bat igandean edo jaiegunean egiten duten langileei benetan egindako orduen zati proportzionala ordainduko zaie.

Gaueko txandarako, 10 orduko txandak hartuko dira txanda osotzat.

Goizeko eta arratsaldeko txandetarako, 7 orduko txandak hartuko dira txanda osotzat.

Mediku-zerbitzuarentzat, txanda osotzat hartuko dira 7 eta 12 ordu bitarteko lanaldiak, antolamendu-beharren arabera ezarritakoak.

Igandeak eta jaiegunak bat egiten badute, egun horretako lanak ez du inola ere konpentsazio bikoitza jasotzeko eskubiderik emango, eta osagarriak ere ez dira bi aldiz ordainduko.

2021. urterako, 2021eko urtarrilaren 1eko indarraldiarekin, % 4,5 igoko dira igande eta jaiegunetako plusari dagozkion zenbatekoak.

Gehikuntza horren emaitza I. eranskineko tauletan jaso da.

2022. urterako, 2022ko urtarrilaren 1eko indarraldiarekin, % 4,5 igoko dira igande eta jaiegunetako plusari dagozkion zenbatekoak.

Gehikuntza horren emaitza I. eranskineko tauletan jaso da.

Plus hori eta hitzartutako igoera ordainduta, langileek 11 hilabetean jasoko dituzte 12 hilabetean jaso beharreko zenbatekoak.

12. artikulua. Gabon Gauean edo Gabon Zaharrean lan egitea.

Honako ordu-tarte hauetan egindako lan-txanda bakoitzeko:

— Abenduaren 24ko 22:00etatik abenduaren 25eko 22:00etara egindako lan-txanda

— Abenduaren 31ko 22:00etatik urtarrilaren 1eko 22:00etara egindako lan txanda.

2021erako 91,68 € jasoko dira, eta 2022rako 95,80 €.

Gabon Gauean edo Gabon Zaharrean lan egiteak ez du inola ere konpentsazio bikoitza jasotzeko eskubiderik emango, ez eta osagarriak birritan jasotzeko ere.

Se mantendrá la cuantía correspondiente percibida a lo largo del año 2020 por las personas trabajadoras afectadas por el presente artículo, y para que la misma sea constante se distribuirá en un total de 12 pagas.

Las personas afectadas por el presente artículo serán aquellas que han percibido el Plus Transporte o Plus Desplazamiento a lo largo de los 12 meses del año 2020.

El complemento «ad personam», resultante de la fórmula anterior, se abonará en doce mensualidades de enero a diciembre.

El complemento «ad personam» recogido en el presente artículo no será absorbible, ni compensable, y será revalorizable con previo pacto a tal efecto.

Artículo 10. Festivos.

Se consideran festivos los 14 días que de forma anual se determinen por las administraciones públicas competentes, y se publiquen en los boletines oficiales correspondientes.

Será considerado día festivo el 27 de junio, día de la Sanidad. En caso de que este día sea domingo, se trasladará al lunes siguiente.

Artículo 11. Plus domingos y festivos.

Este plus se abonara integro a aquellos personas trabajadoras que realicen un turno completo en domingo o festivo, independientemente de que la jornada contratada sea a tiempo parcial.

A aquellos personas trabajadoras que realizasen una parte de su turno en domingo o festivo se les abonara la parte proporcional a las horas reales realizadas.

Para el turno de noche se entenderá por turno completo, los turnos de 10 horas.

Para el turno de mañana y tarde, se entenderá por turno completo los turnos de 7 horas.

Para el Servicio Médico se entenderá por turno completo aquellas jornadas establecidas en función de las necesidades organizativas entre 7 y 12 horas.

En ningún caso el trabajo en domingo coincidente con día festivo dará derecho a una doble compensación, o el abono por dos veces de ningún complemento.

Para el año 2021, con vigencia de 1 de enero de 2021, se incrementarán las cuantías correspondientes a Plus Domingos y Festivos en un 4,5 %.

El resultado de dicho incremente se contiene en las tablas del anexo I.

Para el año 2022, con vigencia de 1 de enero de 2022, se incrementarán las cuantías correspondientes a Plus Domingos y Festivos en un 4,5 %.

El resultado de dicho incremente se contiene en las tablas del anexo I.

Mediante el abono de este plus, y del incremento pactado, las personas trabajadoras percibirán en 11 meses las cuantías correspondientes a percibirlo en 12 meses.

Artículo 12. Trabajo en Nochebuena y Nochevieja.

Por cada turno de trabajo realizado en la franja horaria comprendida entre:

— Las 22:00 horas del 24 de diciembre y las 22:00 horas del 25 de diciembre.

— Las 22:00 horas del 31 de diciembre y las 22:00 horas del 01 de enero.

Se percibirán la cuantía para 2021 de 91,68 € y para el 2022 de 95,80.

En ningún caso el trabajo en nochebuena o nochevieja dará derecho a una doble compensación, o el abono por dos veces de ningún complemento.

EK\CV GAO-I-2021-06746

Horretaz aparte, aldi horietan lan egindako orduek balio bikoitza izango dute.

13. artikulua. Jatorduetarako eskubidearen erregulazioa.

Enpresak mantenurako modua emango die Usurbilgo Erietxean gutxienez 7 orduko lanaldia duten langileei. Goizeko txandan bazkaltzeko eta arratsaldeko eta gaueko txandan afaltzeko eskubidea izango dute, 30 minutuko atseden-denboran.

Guztiz debekatuta dago lantokitik kanpora janaria ateratzea.

14. artikulua. Arropa eta oinetakoak.

Enpresak arropa, oinetakoak eta beharrezko babes-ekipamenduak jarriko ditu plantillako langileen esku.

Langilearen betebeharra izango da:

— Arropa, oinetakoak eta babes-ekipamenduak egoera onean edukitzea.

— Arropa, oinetakoak eta babes-ekipamenduak hondatzen direnean, horiek aldatzeko eskatu beharko diote zuzendaritzari. Kostua Usurbilgo Erietxeak ordainduko du.

15. artikulua. Jarraitutasun-saria.

Enpresan gutxienez 25 urteko antzinatasuna duten langileek, beren borondatez lanari uzten badiote, eskubidea izango dute enpresak ordainsari bat eman diezaien enpresarekin urte luzez izandako lotura horren ordainez, hurrengo paragrafoan ezarritako diru-ordainaren arabera:

11 hirurtekorekin: Oinarrizko soldataren 4 hilabete.

10 hirurtekorekin: Oinarrizko soldataren 3 hilabete.

9 hirurtekorekin: Oinarrizko soldataren 2,5 hilabete.

25 urterekin: Oinarrizko soldataren 2 hilabete.

Alabaina, erretiro aurreratuko sistemak baliatzen dituzten langileek ezingo dituzte konpentsazio horiek jaso.

16. artikulua. Lanaldia.

Urteko ohiko lanaldia 1.666 lanordu eraginkorrekoa izango da. Lanordu horiek plantilla guztiari aplikatuko zaizkio.

Urte naturala amaitzean, egindako orduen kopurua zenbatuko da, eta hitzarmen kolektibo honetan ezarritako gehieneko kopurua gainditzen bada, gaindikina atsedenarekin konpentsatuko da.

17. artikulua. Oporrak.

Langileek urtean gutxienez 30 opor-egun natural izango dituzte. 22 izango dira astelehenetik ostiralera lan egindakoak zenbatzen baditugu.

Atal edo egutegi berera atxikitako bi langilek edo gehiagok ezingo dituzte oporrak aldi berean hartu, ez bada ataleko arduradunak berariaz hala baimentzen duela.

Era berean, oporrak gehienez hiru alditan hartu beharko dira; horietako bat 15 egun naturalekoa izango da, eta ahal dela ekainaren 1etik irailaren 30era bitarteko aldian hartu beharko da.

Beste biek antzeko iraupena izan beharko dute.

Oporrak beste modu batera banatu ahal izango dira, langilearen eta enpresaren artean berariazko adostasuna badago.

18. artikulua. Ordaindutako baimenak.

a) Ezkontza: 18 egun natural.

b) Ezkontidearen edo bikotekidearen eta seme-alaben heriotza: 5 egun natural.

c) Gurasoen, neba-arreben, biloben eta aitona-amonen heriotza eta lur-ematea/errausketa: 3 egun natural.

A parte, las horas trabajadas en esos períodos contarán como doble.

Artículo 13. Regulación del derecho a comidas.

La empresa facilitará la manutención a las personas trabajadoras del Sanatorio de Usurbil con una jornada laboral igual o superior a las 7 horas. Tendrán derecho a comer en el turno de mañana y cenar en el turno de tarde y de noche, durante los 30 minutos de descanso.

Queda terminantemente prohibido sacar comida fuera del centro.

Artículo 14. Ropa y calzado.

La empresa pone a disposición de la plantilla la ropa, el calzado y los equipos de protección necesarios.

El trabajador estará obligado a:

— Mantener en buen uso la ropa, el calzado y los equipos de protección necesarios.

— Cuando se estropee la ropa, el calzado y los equipos de protección deberán solicitar a la dirección el cambio de los mismos. El coste será por cuenta del Sanatorio de Usurbil.

Artículo 15. Gratificación a la constancia.

Los personas trabajadoras que, contando con 25 años de antigüedad en la Empresa, que optasen por cesar voluntariamente en la misma, tendrán derecho a que se le abone, por parte de la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma, el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Con 11 trienios: 4 meses salario base.

Con 10 trienios: 3 meses salario base.

Con 9 trienios: 2,5 meses salario base.

Con 25 años: 2 meses salario base.

No obstante lo establecido, aquellos personas trabajadoras que se acojan a sistemas de jubilación anticipada, no podrán acogerse a las compensaciones señaladas.

Artículo 16. Jornada laboral.

La jornada anual ordinaria será de 1.666 horas de Trabajo efectivo que serán de aplicación a toda la plantilla.

Al finalizar cada año natural, se realizará el cómputo del número de horas realizadas, y, en caso de superar el máximo establecido por el presente Convenio Colectivo, el exceso se compensará con descanso.

Artículo 17. Vacaciones.

El personal, disfrutará al menos de 30 días de vacaciones naturales al año, de los cuales 22 días si contamos a aquellos que trabajan de lunes a viernes.

No se podrán solapar las vacaciones dos o más personas trabajadoras o trabajadoras adscritas a la misma sección o calendario excepto con el visto bueno expreso de su responsable.

Del mismo modo, las vacaciones deberán tomarse en un máximo de tres períodos, siendo que uno de ellos deberá ser de 15 días naturales a disfrutar preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Los otros dos períodos deberán ser de duración análoga.

Las vacaciones podrán distribuirse de forma distinta siempre que exista acuerdo expreso entre trabajador y empresa.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

a) Matrimonio: 18 días naturales.

b) Por muerte de cónyuge o compañero/a e hijos: 5 días naturales.

c) Por fallecimiento y sepelio / cremación de padres, hermanos, nietos y abuelos: 3 días naturales.

EK\CV GAO-I-2021-06746

d) Ezkontidearen, bikotekidearen, seme-alaben edo gurasoen gaixotasun larria: 4 egun natural.

e) Aitona-amonen, neba-arreben, koinatuen, amaginarreba-aitaginarrebaren eta biloben gaixotasun larria: 2 egun natural. Ebakuntza kirurgiko handia edo ospitaleratzea eragiten duten horiek izango dira gaixotasun larria (d eta e atalak). Ospitaleratzea eragiten ez duten ebakuntza kirurgikoetan, ebakuntzaren eguna soilik hartuko da kontuan.

f) Odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko 4. mailara arteko senideen ezkontza, bataio, jaunartze eta hileta, lur-emate edo errausketa: horien eguna.

g) 14 urtetik beherako seme-alabari edo langilearekin batera bizi diren mendeko pertsonei medikura (familia-medikura nahiz espezialistara) laguntzeko ezinbesteko denbora. Kasu horretan, nahitaez jakinarazi behar zaio gertaera hori ataleko buruari, ahal den neurrian zerbitzua emateko orduan oztoporik sor ez dadin.

h) Ohiko bizilekua aldatzeagatik: Egun natural 1.

i) Ezin desenkusatuzko betebehar publiko eta pertsonalerako. Hau da, hauteskunde-mahaira joateko edo epaimahaikide, demanda-jartzaile, demandatu edo lekuko gisa jarduteko epaitegi batean. Beharrezko denbora, eta nahikoa egiaztatuta.

j) Norberaren kontuetarako: hiru egun natural. Arrazoi justifikaturen bat dagoenean hartuko dira, Gipuzkoako Ospitaleratzeko Osasun Establezimenduetarako, Klinika Mediko Kirurgikoetarako eta Diagnostikoko Kliniketarako Hitzarmen Kolektiboan ezarritako baldintzen arabera.

Hitzarmeneko b), c), d), e) eta f) atalen kasuan, baimena egun bat luzatuko da 200 km-tik aurrera eta hortik aurrerako 200 km-ko, gehienez 3 egun natural arte.

Bikotekidetzat jotzen dira legez hala egiaztatuta daudenak Eusko Jaurlaritzako Izatezko Bikoteen Erregistroan, edo etxebizitza berean erroldatuta daudenak.

Gaixotasun larriaren ziozko baimenaren kasuan, egun horiek beste data batzuetan hartu ahalko dira, Zuzendaritzarekin hala adostu ondoren.

Ordaindutako baimenak hartzeko kontuan hartuko den data gertaera jazo den eguna izango da. Langileak goizez egin badu lan eta gertaera arratsaldez gertatu bada, hurrengo egun naturaletik aurrera hasiko da zenbatzen data.

19. artikulua. Osasun-arrazoien zioz lanera ez joatea.

Langileek eskubidea dute zerbitzurik ez emateko 3 egunez urte naturalean, gaixotasuna dela eta. Beharrezkoa izango da medikuaren egiaztagiria aurkeztea, eta, bertan, langilea gaixorik egon den egunak zein izan diren adieraztea. Egun horiek bat etorriko beharko dira zerbitzurik eman ez duen egunekin.

Gai honetan zehaztu beharrekoak:

— Puntu honetan ez dira sartzen aldi baterako ezintasunaren ziozko baja baten ondorioz lanera egindako hutsuneak.

— Lanpostura huts egindako ondozko ondoko egunen kopurua bitik gorakoa bada, aldi baterako ezintasunaren baja hartu beharko du.

— Medikuaren egiaztagiririk ez badago, egunak errekuperatu egin beharko dira.

— Urte naturalean bere lanpostura huts egin badu 3 egun baino gehiago osasun-arrazoien ondorioz, gaindikina errekuperatu egin beharko du. Txandaka lan egiten duten langileei jaiegun bat kenduko zaie gaindikin hori konpentsatzeko. Ezarritako mugatik harago hartutako eguna(k) itzultzeko epea hurrengo urteko urtarrilaren 31n amaituko da, enpresaren beharrizanen

d) Por enfermedad grave de cónyuge, compañero/a, hijos/as y padres: 4 días naturales.

e) Por enfermedad grave de abuelos/as, hermanos/cuñados, suegros/as y nietos: 2 días naturales. Se considera enfermedad grave (para los aparatados d y e) aquellas que requieren intervención quirúrgica mayor u hospitalización. En las intervenciones quirúrgicas que no requieren hospitalización se considera sólo el día de la operación.

f) Por matrimonio, bautizos, Comuniones y (Funerales o sepelio o cremación) con parientes hasta el 4° grado de consanguinidad o afinidad: el día en que se celebren.

g) Por el tiempo indispensable para acudir al médico (de cabecera o especialista) con un hijo/hija menor de 14 años o personas dependientes que convivan con el propio trabajador. En este caso, tiene que comunicar obligatoriamente este hecho a su jefa o jefe de sección para evitar en la medida de lo posible trastorno en la prestación del servicio.

h) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

i) Para el cumplimiento de una labor inexcusable de carácter público y/o personal. Entendiendo como tal la asistencia a una mesa electoral, jurado, demandante, demandado/a o testigo de un juicio. El tiempo necesario y siempre con acreditación suficiente.

j) Por asuntos propios: tres días naturales. Se disfrutarán cuando exista una causa justificada atendiendo a los términos establecidos por el Convenio Colectivo para los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Clínicas Médico-Quirúrgicas y de Diagnóstico de Gipuzkoa.

En los apartados b), c), d), e) y f) se ampliará el permiso en un día, a partir de los 200 km y por cada 200 km más de desplazamiento con un máximo de 3 días naturales de ampliación.

Se considera compañero o compañera a las parejas legalmente acreditadas como tales en el Registro de parejas de Hecho del Gobierno Vasco o que estén empadronados en la misma vivienda.

En caso del permiso por Enfermedad Grave, estos días pueden ser cogidos en fechas distintas siempre que haya acuerdo con la Dirección.

La fecha a contar para disfrutar los Permisos Retribuidos es el día del hecho causante. Cuando el trabajador haya trabajado por la mañana y el hecho causante ocurriera por la tarde la fecha a contar empezará a contar desde el día natural siguiente.

Artículo 19. No asistencia al trabajo por motivos de salud.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no prestar servicios dentro del año natural 3 días como consecuencia exclusiva de enfermedad. Será necesario aportar el correspondiente justificante médico, en el que se indiquen los días en los que el trabajador se encuentra enfermo, coincidiendo estos con los días en los que no presta sus servicios.

En este punto, es preciso puntualizar que:

— No están incluidas en este punto las ausencias al trabajo que estén respaldadas por una baja de Incapacidad Temporal.

— Si el número de días consecutivos que no acude a su puesto de trabajo es superior a dos, tendrá obligación de coger baja de Incapacidad Temporal.

— Si no hay justificante médico los días son recuperables.

— En el caso de que en el año natural no haya asistido a su puesto de trabajo por motivos de Salud más de 3 días, el exceso lo tendrá que recuperar. Para el personal que trabaja a turnos deberá dejar de disfrutar un día de fiesta para compensar este exceso. El plazo para devolver el o los días cogidos de más será hasta el 31 de enero del año siguiente según necesidades de la

EK\CV GAO-I-2021-06746

arabera. Astelehenetik ostiralera txanda finkoan lan egiten duten langileei gaindikina opor-eguntzat joko zaie.

20. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak.

Edozein langilek har dezake soldatarik gabeko urtebetez beherako baimena, baldin eta:

— Gutxienez 12 hilabete igaro badira azkeneko baimenetik.

— Baimena hasi baino gutxienez 30 egun lehenago eskatzen bada.

— Aurre-abisua ez bada epe nahikoz egin, Zuzendaritzak onartzen duenean baino ez da joko ontzat.

21. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

Langileek eszedentzia eskatu ahalko dute beren borondatez, baldin eta Langileen Estatutuan edo hura ordezten duen arauan ezarritako baldintzak betetzen badituzte. Eszedentzia hori hartu nahi duen langileak gutxienez 30 egun lehenago aurkeztuko du bere eskaria, nahitaezko kasuetan izan ezik:

Aipatu baldintzak betetzen dituen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia-aldi horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte.

Langileari, egoera horretan dagoen bitartean, eskubide eta betebehar guztiak etengo zaizkio, eta, beraz, ez du ezein kontzepturengatik inolako ordainsaririk jasoko; gainera, eszedentzian emango duen denbora ez da antzinatasun-kontzeptuan ordainduko.

Borondatezko eszedentzian dagoen langileak eskubidea dauka soilik bere espezialitate edo atal berean lanpostua eskuratzeko, baldin eta eszedentzia-aldia amaitu baino hilabete lehenago itzultzea eskatzen badu. Interesdunak enpresan berriro sartzea eskatzen badu, haren lanbide-kategorian sortzen diren lanpostu hutsak betetzeko lehentasuna izango du soilik, eszedentzia-aldia amaitu baino hilabete lehenagotik hasi eta eszedentzia-aldia amaitu eta urtebete igaro arte.

Eszedentzian dagoen langileak jatorrizko eszedentziaren luzapenak eskatzen baditu, eta luzapen hori (ek) amaitzean lanera itzultzeko eskatzen badu, haren lanbide-kategorian sortzen diren lanpostu hutsak betetzeko lehentasuna izango du soilik, eszedentzia-aldia amaitu baino hilabete lehenagotik hasi eta eszedentzia-aldia amaitu eta urtebete igaro arte.

22. artikulua. Ordezkapenak.

Ordezkapenak egin behar badira, enpresako langile propioekin egingo dira, lehenengo hiru egunetan, baldin eta antolakuntza-arrazoiak direla eta beharrezkoa bada. Ordezkapenak egiten badira, atsedenarekin konpentsatuko dira.

Langile batek lan egin behar badu hasiera batean atsedenegun gisa esleituta zuen egun libre batean zerbitzua behar delako, eta zerbitzua ematen hasi baino 48 ordutik beherako epean jakinarazten bazaio, % 50,00 gehituko zaio atsedenaldia.

Atsedenaldietarako denbora: 1,5 * txandako ordu-kopurua.

Errekargu horrek ez die eragiten oporrak, bajak, egutegiko hutsuneak edo antzekoak estaltzeko kontratatzen diren pertsonei.

23. artikulua. Enpresarekiko leialtasuna.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen oporrak igo egingo dira enpresan egondako antzinatasunaren ondorioz, honela:

— 20 urteko antzinatasuna: 1 opor-egun.

— 25 urteko antzinatasuna: 2 opor-egun.

— 30 urteko antzinatasuna: 3 opor-egun.

empresa. Para el personal que trabaja en turno fijo de lunes a viernes el exceso se considerará como días de disfrute de vacaciones.

Artículo 20. Permisos no retribuidos.

Cualquier trabajador tendrá derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por tiempo inferior a un año siempre que:

— Haya transcurrido al menos 12 meses desde el último disfrutado.

— Lo solicite con, al menos, 30 días de antelación desde el inicio del mismo.

— En caso de que el pre-aviso sea inferior será admitido siempre y cuando lo acepte la Dirección.

Artículo 21. Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras podrán solicitar excedencia voluntaria, cuando se cumplan los requisitos establecidos en el Estatuto de los Personas trabajadoras o norma que lo sustituya. El trabajador que desee acogerse a esta excedencia presentará su solicitud con, al menos, 30 días de antelación salvo causa de Fuerza mayor:

El trabajador que cumpla los requisitos referidos tendrá derecho a disfrutar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación, quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y consecuentemente no se percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni computará el tiempo de excedencia para la antigüedad.

El trabajador en excedencia voluntaria sólo tiene derecho al puesto de trabajo en su misma especialidad o sección si solicita su reingreso antes de un mes de la finalización del período de excedencia. Si solicita el reingreso entre un mes antes de la finalización del período de excedencia y hasta un año posterior a la finalización de dicho período, tendrá sólo preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional.

Si el trabajador excedente solicita prórrogas a la excedencia original, y a la terminación de la prórroga (s) solicita el reingreso entre un mes antes de la finalización del período de excedencia y hasta un año posterior a la finalización de dicho período, tendrá sólo preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional.

Artículo 22. Suplencias.

En el caso de existir la necesidad de realizar suplencias, éstas se realizarán con el personal propio de la Empresa en los tres primeros días, siempre y cuando fuese necesaria realizar dicha sustitución por causas organizativas. La realización de dichas suplencias se compensará mediante descanso.

El personal que deba trabajar un día libre, que previamente tenía asignado como de descanso, por necesidad del servicio con menos de 48 horas de antelación al inicio de la prestación del Servicio se le compensará con un incremento del 50,00 % de descanso.

Tiempo de descanso: 1,5 * n.º de Horas del turno.

Este recargo no afecta a aquellas personas que son contratadas para cubrir vacaciones, bajas, huecos de calendario o similares.

Artículo 23. Fidelidad a la empresa.

Las vacaciones de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio se verán aumentadas por la antigüedad en la empresa de la siguiente manera:

— 20 años de antigüedad: 1 día de vacaciones.

— 25 años de antigüedad: 2 días de vacaciones.

— 30 años de antigüedad: 3 días de vacaciones.

EK\CV GAO-I-2021-06746

Egun horiek ohiko opor-egunetara batuta hartuko dira.

24. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Enpresak osatuko ditu lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileei legez dagozkien ordainsariak, aurretik jasotzen zuten soldata errealaren ehuneko 100 arte.

Horretarako, honako inguruabar hauetan jasoko da lan-istripuaren ondorioz enpresaren osagarri ekonomikoa: dagokion mutualitateak horrela aintzatetsi, eta lana eta lesioaren artean kausa/ondorio harreman zuzena dagoenean eta lesio hori enpresatik eta lanaldititk kanpo egindako jarduerei leporatzerik ez dagoenean (jarduerok lanekoak izan zein ez). Era berean, in itinere motako lan-istripuak direnean, osagarria ordaindu behar dela jotzen da.

Gaixotasun arruntagatiko aldi baterako ezintasun-egoeraren kasuan ospitaleratzerik izan bada, enpresek osatuko dituzte langileei kontzeptu horrengatik legez dagozkien ordainsariak, aurretik jasotzen zuten soldata errealaren % 100 arte, betiere ospitaleratzeak iraun duen egun-kopuruak baja-aldia % 50ean gainditzen badu. Bestela, ospitaleratzeak irauten dituen egunak osatuko dira.

Era berean, gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasun-egoerari dagozkion prestazioak –langileei legez dagozkienak– soldata errealaren ehuneko 100 arte osatuko dira, betiere urte natural bakoitzeko lehen bajan eta gehienez 20 egun arte.

Gaixotasun arruntarengatik sortzen diren gainerako aldi baterako ezintasun-egoeretan langileei ez zaizkie ordainduko legez ezarritako prestazioak baino.

25. artikulua. Lanpostu berriak eta maila-igoerak.

Lanpostu berriak edo/eta igoerak daudenean, horien berri emango zaie plantillako langileei. Hala ere, lanpostu hori beteko duen pertsonari buruzko azken erabakia Usurbilgo Erietxeko zuzendaritzak soilik hartu ahalko du.

26. artikulua. Kalte-ordainak.

Usurbilgo Erietxeak aseguru kolektiboko poliza baten bidez kontratatuko ditu kalte-ordainak honako kasu hauetarako:

— Heriotza naturala: 10.000,00 €.

— Zirkulazio-istripuak eragindako heriotza: 30.000,00 €.

— Laneko istripuak edo lanekoa ez denak eragindako heriotza: 30.000,00 €.

— Laneko istripu edo lan-gaixotasun batek eragindako ezintasun iraunkor partziala: 30.000,00 €.

— Laneko istripuak edo lanekoa ez den istripuak eragindako ezintasun iraunkor absolutua: 40.000,00 €.

— Laneko istripuak edo lanekoa ez den istripuak eragindako baliaezintasun handia: 60.000,00 €.

Estaldura horiek ezin dira metatu, ezta elkarrekin bateratu ere. Enpresak polizaren kopia bat emango dio enpresa-batzordeari.

27. artikulua. Prebentzioko delegatuak.

Lan Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legean aurreikusitakoa beteko dute prebentzioko delegatuek.

Enpresarekin batera zainduko dute Lan Arriskuen Prebentziorako Legea zuzen betetzen dela.

Usurbilgo Erietxeko langile guztiak daude behartuta norbera nahiz taldea babesteko ekipamenduak erabiltzera, baldin eta beren lana egiteko beharrezkoak badira.

Estos días se disfrutarán sumados a los días de vacaciones ordinarias.

Artículo 24. Incapacidad Temporal.

Las empresas complementarán las percepciones que legalmente correspondan a las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional hasta el 100 % del Salario Real que vinieran percibiendo.

A tales efectos se entenderá por Accidente Laboral susceptible del complemento económico por parte de la empresa aquel que además de ser reconocido como tal por la Mutua Patronal correspondiente, tenga una relación directa causa-efecto entre el trabajo y la lesión y que ésta no pueda ser achacada a actividades, laborales o no, que el trabajador realice fuera de la empresa y jornada de trabajo. Asimismo, se considerarán susceptibles de complemento los accidentes de trabajo «in itinere».

En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común en que haya existido un internamiento sanatorial las empresas complementarán las percepciones que legalmente correspondan al personal por dichos conceptos, hasta 100 % del salario real que vinieran percibiendo, siempre que el número de días de internamiento rebase en un 50 % al período de baja. En otro caso, complementarán los días que dure el internamiento.

Asimismo, se complementarán hasta el 100 % del salario real las prestaciones de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común que legalmente correspondan a las personas trabajadoras, pero únicamente en la primera baja de cada año natural y hasta un tope de 20 días.

En el resto de las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común se percibirán exclusivamente las prestaciones que legalmente correspondan.

Artículo 25. Nuevas plazas y ascensos.

Cuando haya nuevas plazas y/o ascensos se comunicará a la plantilla de su existencia. No obstante, la decisión final de la persona a ocupar ese puesto será exclusivamente de la dirección del Sanatorio de Usurbil.

Artículo 26. Indemnizaciones.

El Sanatorio de Usurbil contratará mediante una póliza de seguro colectivo las indemnizaciones para los siguientes supuestos:

— Muerte o fallecimiento natural: 10.000,00 €.

— Fallecimiento por accidente de Circulación: 30.000,00 €.

— Muerte por accidente laboral o no laboral: 30.000,00 €.

— Incapacidad Permanente Parcial por accidente laboral o no laboral: 30.000,00 €.

— Incapacidad Permanente Absoluta por accidente laboral o no laboral: 40.000,00 €.

— Gran Invalidez por Accidente Laboral o no laboral: 60.000,00 €.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. La empresa entregará copia de dicha póliza al Comité de Empresa.

Artículo 27. Delegadas y delegados de prevención.

Las Delegadas de prevención se regirán según lo Previsto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Velarán junto a la empresa del correcto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todos los Personas trabajadoras del Sanatorio de Usurbil están obligados a utilizar los equipos de protección individual y colectiva siempre cuando sea necesario para la realización de su trabajo.

EK\CV GAO-I-2021-06746

28. artikulua. Mediku-azterketa.

Urtean mediku-azterketa bat egingo zaie Usurbilgo Erietxeko langile guztiei.

Mediku-azterketa egitea borondatezkoa baina komenigarria izango da plantillako langile guztientzat. Hala ere, mediku-azterketa gutxienez 4 urtean behin pasatzea komeni dela ezarri da.

Komunikazioa plantilla osoarengana irits dadin, enpresak horien data jakinaraziko du iragarkien taulan eta prebentzioko delegatuen artean. Gainera, EAEn kokatzen diren prebentzioko mediku-zentroen zerrenda jarriko da. Hartara, plantilla osoa jakinaren gainean dagoela ulertuko da. Langileak ez badu mediku-azterketa egiten, beraz, borondatez ez egitea erabaki duelako izango da, haren berri baduela ulertzen baita.

Prebentzioko delegatuek eta enpresak uste badute langileren batek nahitaez egin behar duela mediku-azterketa, halaxe jakinarazi beharko diote kasuan kasuko langileari.

Gogoratu beharra dago mediku-azterketaz gain urtero eskaintzen dela gripearen aurkako txertoa, eta borondatezkoa den arren, gomendagarria dela, osasun-zentro batean lan egiten denez gero.

29. artikulua. Mugikortasun funtzionala.

Garbiketako langileek, beren lan-kontratuan garbiketa balioaniztuneko laguntzailearen kategoria izan nahiz ez, beren lanaldi osoa edo partziala egin ahalko dute garbitegiaren atalean edo sukaldearen atalean.

Gainera, Usurbilgo Erietxeko edozein langilek, horretarako gaitasuna badu eta beste langile baten legezko eskumenak edo eskumen profesionalak inbaditzen ez baditu, bere lanpostuko ezohiko zereginak egingo ditu, zentroaren funtzionamendu ona sustatzeko. Mantentze-lanak ere egin beharko dira, soilik mantentze-arduraduna bertan ez dagoenean. Premiazko edo ezinbesteko lanen bat egin behar bada zentroaren funtzionamendu egokia lortzeko, berehala jakinaraziko zaio lan horren arduradunari, edo egun horretan pertsona horrek lanik egiten ez badu, zentroko zuzendaritzari.

30. artikulua. Prestakuntza.

Prestakuntza beharrezkoa da langile bakoitzak bere lana ahalik eta modurik eraginkorrenean egin dezan. Garrantzitsua da urteko prestakuntza-planean atal bakoitzerako programatzen diren ikastaro zehatzetara joatea.

31. artikulua. Enpresa Batzordeko kideen bermeak eta eskubideak.

Indarreko legeriak dioenari kalterik egin gabe, enpresa-batzordeko kideen eskubideak dira:

a) Soldata errealaren arabera ordaindutako 35 ordu hilean, enpresaren barruan nahiz kanpoan sindikatu-lana gauzatzeko.

b) Langileen onerako diren neurriak aplikatu daitezela proposatzea enpresari.

c) Sindikatuaren informazioa eta propaganda jartzeko iragarki-taula bat izatea.

d) Batzordeko kide gisa egindakoagatik zigorrik ez jasotzea.

e) Gatazka kolektiboa dagoela adieraz dezakete.

f) Gatazka kolektiboen tramitazioan esku hartu ahalko dute.

g) Edozein motatako krisi-espedientetan nahitaezkoa izango da enpresa-batzordeko ordezkarien txostena edukitzea, es-

Artículo 28. Revisión médica.

Se realizará una Revisión Médica anual a todo el personal del Sanatorio de Usurbil.

El reconocimiento médico será voluntario pero aconsejable a toda la plantilla. No obstante, se fija la conveniencia de pasar el Reconocimiento Médico, como mínimo una vez cada 4 años.

Para que la comunicación llegue a toda la plantilla, la empresa comunicará la fecha de los mismos en el tablón de anuncios y a los Delegados de Prevención. Además, se pondrá la relación de Centros de prevención ubicados en la C.A.P.V. De esta forma, se considera que la totalidad de la plantilla ha sido informada En caso de que el trabajador no se haya realizado el Reconocimiento médico es porque, aun conociendo la existencia del mismo, ha optado voluntariamente a no realizarlo.

En el caso de que los Delegados de Prevención y la Empresa consideren que alguna persona trabajadora tiene la obligación de pasar dicha revisión médica sería comunicado a las personas trabajadoras afectadas.

Recordamos que, aparte de la revisión médica se oferta anualmente la vacunación antigripal que, aunque es voluntaria es recomendable por trabajar en un Centro Sanitario.

Artículo 29. Movilidad Funcional.

El Personal de limpieza tengan o no en su contrato de trabajo la Categoría Ayudante de Limpieza Polivalente, podrán realizar su jornada de trabajo total o parcialmente en la sección de Lavandería o en la sección de cocina.

Además, cualquier trabajador del Sanatorio de Usurbil, siempre que esté capacitado y no invada competencias legales y profesionales de otro trabajador, realizará tareas no habituales de su puesto de trabajo que favorezcan el buen funcionamiento del Centro. Cuando se traten tareas de mantenimiento esto sólo se producirá cuando el personal encargado de mantenimiento no se encuentre en el mismo. En el caso de que se tenga que hacer un trabajo de Urgencia o por Fuerza mayor para conseguir el buen funcionamiento del Centro, se comunicará inmediatamente a la Persona responsable de dicha labor o, en caso de que esta persona no trabaje ese día a la Dirección del Centro.

Artículo 30. Formación.

La formación es necesaria para que cada trabajador pueda desarrollar su tarea de la manera más eficiente. Es importante acudir a los cursos específicos para cada sección que se programan en el Plan de Formación anual.

Artículo 31. Derechos y garantías de los/las miembros del Comité de Empresa.

Sin perjuicio de lo señalado en la legislación vigente, las Delegadas o Delegados del Comité de Empresa tendrán derecho a:

a) 35 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de la empresa.

b) Proponer a la empresa la aplicación de medidas que redunden en beneficio de la plantilla.

c) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical.

d) No ser sancionadas/os por su actuación como miembro del Comité de Empresa.

e) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.

f) Podrán intervenir en la tramitación de los Convenios colectivos.

g) En los expedientes de crisis de la índole que sean, será obligatorio el informe de las Delegadas o Delegados del Comité

katu eta 7 eguneko epe luzaezinean. Epe hori igaro ondoren ez bada igorri, aurkeztutzat hartuko da.

h) Era berean, nahitaezkoa izango da enpresa-batzordearen txostena txanden eta lan-ordutegien aldaketen gainean, baldin eta aldaketa orokorra bada.

32. artikulua. Batzarrak.

Langileek enpresako lokaletan batzarrak egiteko eskubidea dute. Halaber, hitzarmenaren negoziazio-aldian hilean bi ordu egongo dira (gehienez urteko hamaika orduetatik, soldata errealaren arabera ordainduak) lanaldi barruko batzarrak egiteko, orokorrak nahiz langileen estamentu edo taldeen araberakoak.

Enpresa Batzordeari dagokio batzarretara deitzea.

33. artikulua. Usurbilgo Erietxearen balioak.

Usurbilgo Erietxearen balioak Erietxeko langile guztien inspirazio-iturri dira:

— Paziente guztiekiko eta profesionalen arteko errespetua.

— Erabakiak hartzeko zintzotasuna eta etika profesionala.

— Langileen profesionaltasuna eta etengabeko prestakuntzaren aldeko apustua.

— Tradizioaren eta berrikuntzaren arteko oreka eskaintzen ditugun zerbitzuetan.

— Zailtasunak gainditzeko konpromisoa eta ekimena.

— Erietxeak zerbitzua eskaintzen duen inguruarekiko eta gizartearekiko elkartasuna.

— Gauzak ondo eta gero eta hobeto egiteko nahia.

Azken batez, langileek zein enpresak konpromiso sendoa dute tratu hurbila, profesionala, pertsonala eta gizatiarra emateko pazienteei, horiek baitira enpresaren funtsa.

34. artikulua. Ordezko aplikazioa.

Enpresa-hitzarmen honetan arautu ez den alderdi orotan, ordezko gisa aplikatuko da Gipuzkoako Ospitaleratzeko Osasun Establezimenduetarako, Klinika Mediko Kirurgikoetarako eta Diagnostikoko Kliketarako hitzarmen kolektiboan eta aplikagarria den gainerako legedian ezarritakoa.

35. artikulua. Subrogazioa.

Usurbilgo lantokiaren titulartasuna aldatuta ere, horrek, besterik gabe, ez du ekarriko bertako langileekiko lan-harremana iraungitzea; izan ere, enpresaburu berriak aurrekoak Gizarte Segurantza zela-eta zituen eskubide eta betebeharrak subrogatuko ditu, betiere gai horren inguruko araudi berezian esaten dena kontuan izanda. Orokorrean, lagatzaileak babes sozial osagarriaren arloan bereganatutako betebehar guztiak subrogatuko ditu enpresaburu berriak. Halakoetan, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak 44. artikuluan ezartzen duena aplikatuko da, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen baitu dekretu horrek.

36. artikulua. Gatazkak ebazteko prozedurak. Preco.

Bi aldeak: Enpresa Batzordea eta Zuzendaritza batuko dira, hitzarmen honen desadostasun posibleei buruz eztabaidatzeko. Akordiorik ez bada lortzen, eta bi aldeak ados badaude: Enpresa Batzordeak eta Zuzendaritzak beren egiten dute Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazioen arteko Akordioa (Preco), 2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* (66 zk.) argitaratua. Akordio hori hitzarmen honen eremuan aplikatuko da, bertako klausulak aplikatzearen ondorioz gertatzen diren gatazkak ebazteko.

de Empresa y ello en el improrrogable plazo de 7 días desde su solicitud, transcurrido el cual, sin ser emitido, se entenderá por realizado.

h) Asimismo, será preceptivo el informe del informe del Comité de Empresa en materia de modificación del horario de trabajo y turnos. siempre y cuando la modificación tenga carácter general.

Artículo 32. Asambleas.

El personal tendrá derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa. Asimismo, podrán disponer además de dos horas durante la época de negociación del Acuerdo, de un máximo de once horas anuales, retribuidas a salario real, dentro de la jornada de trabajo, para la celebración de tales asambleas, que podrán ser generales o realizarse por estamentos o grupos de personas trabajadoras.

La convocatoria de las asambleas es facultad del Comité de Empresa.

Artículo 33. Valores del Sanatorio de Usurbil.

Los Valores del Sanatorio de Usurbil que inspiran a todas las personas trabajadoras del Sanatorio de Usurbil son:

— Respeto hacia los pacientes y entre profesionales.

— Honestidad en la toma de decisiones y ética profesional.

— Profesionalidad en los personas trabajadoras y apuesta por la formación continua.

— Equilibrio entre tradición e innovación en los servicios que prestamos.

— Compromiso e iniciativa para superar las dificultades.

— Solidaridad con el entorno y sociedad a la que el sanatorio sirve.

— El deseo de hacer las cosas bien y cada vez mejor.

En definitiva, tanto las personas trabajadoras como la empresa están comprometidos a dar un trato cercano, personal, profesional y humano a los pacientes al ser estos la razón de ser de la Empresa.

Artículo 34. Aplicación supletoria.

En todo lo no regulado en el presente Convenio de Empresa se aplicará, con carácter supletorio, lo establecido en el Convenio Colectivo para los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Clínicas Médico-Quirúrgicas y de Diagnóstico de Gipuzkoa y en la demás legislación de aplicación.

Artículo 35. Subrogación.

En caso de cambio de titularidad del centro de trabajo de Usurbil, no se extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente. En este sentido, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Personas trabajadoras».

Artículo 36. Procedimientos de resolución de conflictos. Preco.

Ambas partes: Comité de Empresa y Dirección se reunirán para debatir las posibles discrepancias de este Convenio. En caso de no llegar a un Acuerdo y consintiendo ambas partes: Comité de Empresa y Dirección, asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n° 66 de 4 de abril de 2000, que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

EK\CV GAO-I-2021-06746

Lehen xedapen gehigarria. Batzorde mistoa.

Enpresak lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra du, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko ditu emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein bereizkeria mota saihesteko; halako neurriak negoziatu beharko dituzte, eta, hala denean, adostu, langileen lege-ordezkariekin, indarreko legerian ezarritakoaren arabera. Neurri horien helburua berdintasun-plana egitea eta aplikatzea izango da, lan-legedian ezartzen diren irismena eta edukia kontuan hartuta, nahitaezkoa denean.

Kasu honetan, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek, elkarren artean adostu ondoren, berdintasunerako batzorde misto bat osatuko dute. Batzordearen xede nagusia gizonen eta emakumeen berdintasunerako ahalik eta errespetu gehien sustatzea izango da, eta bereziki zainduko da ez dela jazotzen inolako jazarpen- edo irain-kasurik.

Berdintasun Batzordearen zereginetako bat izango da, besteak beste, planean eskuratutako konpromisoen eta hasitako ekintzen aldizkako jarraipena egitea. Ondore horietarako, aldian-aldian bilerak egingo dira, hartutako konpromisoen bilakaera aztertzeko.

Enpresetako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek langilearen duintasuna erabat errespetatzen dela zainduko dute, eta oso bereziki sexu-jazarpeneko egoerarik nahiz mota orotako isekarik ez gertatzeaz arduratuko dira. Gertatuz gero, indarreko legedian xedatutakoaren arabera zehatuko dira, gertaeren larritasuna kontuan hartuta.

Bigarren xedapen gehigarria. Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea.

Hitzarmen honetan hitzartutako baldintzak ez aplikatzeko prozedura Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan xedatutakoaren araberakoa izango da. Aurretik, kontsulta-aldia irekiko da aldeen artean, adostasun batera iristeko.

Enpresak 15 eguneko kontsulta-epeari hasiera emango dio. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere. Halaber, ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak hartuko dira.

Konpainiak hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko dio hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeko prozedura hasteko asmoa duela. Horrekin batera, langileen legezko ordezkaritzari bidalitako idazkiaren kopia aurkeztu beharko du.

1. Kontsulta-aldian, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera. Akordio hori lortzeko, langileen gehiengoa ordezkatzen duten enpresa-batzordeko kide gehienen adostasuna beharko da. Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsulta-aldian izandako negoziazioetan adostasunera iritsiz gero, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunik baldin badago, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahalko du auzia, bost eguneko epean; batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna batzorde paritarioari jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein aldek jo ahal izango du, bost eguneko epean, Preco-Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko Akordiora (Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 2020ko apirilaren 4koa). Beren-beregi ezartzen da arbitrajearen prozedura bakarrik aplikatuko dela bi aldeen gehiengoak arbitrajearen mende jartzea erabakitzen badu.

Disposición adicional primera. Comisión Mixta.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociarse, y en su caso acordar, con los representantes legales de los personas trabajadoras en los términos previstos en la legislación vigente. Dichas medidas se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral, cuando así sea preceptivo.

En este caso, la Dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, formarán de mutuo acuerdo una Comisión mixta de Igualdad cuya misión principal será velar por el máximo respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso o vejación de cualquier índole.

La Comisión de Igualdad, tendrá entre otras funciones la de realizar un seguimiento periódico de las acciones iniciadas y de los compromisos adquiridos en el Plan. A estos efectos, se celebrarán reuniones periódicas para analizar la evolución de los compromisos adquiridos.

La dirección de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en la legislación vigente y en función de la gravedad del hecho.

Disposición adicional Segunda. Inaplicación del Convenio Colectivo.

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Personas trabajadoras. Realizándose previamente un período de consultas entre las partes con la finalidad de llegar a un acuerdo.

En este sentido, la Empresa abrirá un 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 personas trabajadoras afectados.

La Compañía deberá comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de iniciar el procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo, acompañándose copia del escrito remitido a la Representación Legal de los Personas trabajadoras.

1. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa, que, en su conjunto, representen a la mayoría de las personas trabajadoras. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo, finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, 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.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco - Boletín Oficial del País Vasco de 04/04/2000). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

EK\CV GAO-I-2021-06746

4. Desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE) esku jarri ahal izateko (Lan Harremanen Kontseiluan edo hura ordezkatzen duen organoan du egoitza), beharrezkoa izango da bi alde negoziatzaileen gehiengoaren adostasuna.

4. Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos-ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo de ambas partes negociadoras.

2020KO TAULAK / TABLAS 2020

Kategoriak / Categorías	*Oinarrizko soldata / Salario base*	*Antzinatasuneko hirurtekoen balioa / Valor trienio antigüedad*	*Igande eta jaiegunetako lanaren plusa / Plus domingo/festivo*	*Gaueko lanaren plusa (txanda osorako) / Plus nocturnidad (para turno completo)*	*Garbitegi-plusa / Plus lavandería*
Zuzendari / medikoa Director/a Médico/a	2.940,57 €	65,39 €	43,86 €		
Zuzendari / medikoa Director/a Médico/a	2.516,79 €	55,96 €	43,86 €		
Administrazio-zuzendaria /Director/a Administrativo/a	2.940,57 €	65,39 €	43,86 €		
Saileko mediku burua / Médico/a Jefe/a de Departamento	2.498,55 €	55,56 €	43,86 €		
Zerbitzuko mediku-burua / Médico/a Jefe/a de Servicios	2.430,52 €	54,05 €	43,86 €		
Alboko medikua / Médico/a Adjunto/a	2.157,68 €	47,98 €	43,86 €	31,71 €	
Farmazialariak, odontologoak / Farmacéuticos/as, Odontólogos/as	2.157,68 €	47,98 €	43,86 €		
Erizainen burua eta langileen burua / Jefe/a de Enfermeras y Jefe/a de Personal	2.507,14 €	55,75 €	43,86 €		
Erizainak / Enfermero/as	1.951,85 €	43,41 €	43,86 €	28,69 €	
Terapeuta okupazionala / Terapeuta Ocupacional	1.565,01 €	34,80 €	43,86 €		
Begirale okupazionala / Monitor/a Ocupacional	1.531,38 €	34,05 €	43,86 €		
Klinikako laguntzailea / Auxiliar de Clínica	1.451,38 €	32,28 €	43,86 €	23,07 €	
Psikiatriako zaintzailea / Cuidador/a de Psiquiatría	1.451,38 €	32,28 €	43,86 €		
Osasun-laguntzailea / Ayudante Sanitario/a	1.451,38 €	32,28 €	43,86 €		
Ekonomialaria / Economista	2.157,68 €	47,98 €	43,86 €		
Ingeniari teknikoa / Ingeniero Técnico	1.951,85 €	43,41 €	43,86 €		
Gizarte-laguntzailea / Asistente Social	1.951,85 €	43,41 €	43,86 €		
Administratzailea / Administrador	2.516,79 €	55,97 €	43,86 €		
Administrazio-ofiziala / Oficial Administrativo	1.857,84 €	41,31 €	43,86 €		
Administrari-laguntzailea / Auxiliar Administrativo/a	1.451,38 €	32,28 €	43,86 €		
Sukaldeko burua Jefe/a de Cocina	1.782,52 €	39,64 €	43,86 €		
Sukaldaria Cocinero/a	1.568,84 €	34,89 €	43,86 €		

Kategoriak / Categorías	Oinarrizko soldata / Salario base	Antzinatasuneko hirurtekoen balioa / Valor trienio antigüedad	Igande eta jaiegunetako lanaren plusa / Plus domingo/festivo	Gaueko lanaren plusa (txanda osorako) / Plus nocturnidad (para turno completo)	Garbitegi-plusa / Plus lavandería
Sukaldeko laguntzailea Ayudante/a de Cocina	1.356,69 €	30,17 €	43,86 €		
Zerbitzariak Camareros/as	1.351,38 €	30,05 €	43,86 €		
Biltegiko arduraduna eta burua eta garbitegiko burua Encargad/a & Jefe/a de almacén & Jefe/a de Lavandería	1.542,26 €	34,30 €	43,86 €		
Lisatzaileak Planchadores/as	1.351,38 €	30,05 €	43,86 €		5,16 €
Garbitzaileak Lavanderos/as	1.351,38 €	30,05 €	43,86 €		5,16 €
Garbiketako langileak / Personal de Limpieza	1.351,38 €	30,05 €	43,86 €		
Solairu-laguntzailea / Ayudante/a de Piso	1.351,38 €	30,05 €	43,86 €		
Tailerreko burua Jefe/a de Taller	1.782,52 €	39,64 €	43,86 €		
Mantentze-lanetako ofiziala Oficial/a de Mantenimiento	1.665,70 €	37,04 €	43,86 €		
Argiketaria / Electricista	1.665,70 €	37,04 €	43,86 €		

2021EKO TAULAK / TABLAS 2021

Kategoriak / Categorías	Oinarrizko soldata (% 0,75 urtarriletik) / Salario base (0,75% desde enero)	Antzinatasuna (hirurtekoa) / Antigüedad (trienio)	Igande/Jaieguneko plusa (% 4,5 urtarriletik) (**) / Plus domingos/ Festivos (4,5% desde enero) (**)	Gaueko plusa (txanda osorako) (% 4,5 urtarriletik) (**) / Plus nocturnidad (para turno completo) (4,5% desde enero) (**)
Zuzendari / medikoa Director/a Médico/a	2.962,63 €	65,39 €	45,84 €	
Administrazio-zuzendaria /Director/a Administrativo/a	2.962,63 €	65,39 €	45,84 €	
Zuzendariorde medikoa Subdirector/a Médico/a	2.535,66 €	55,96 €	45,84 €	
Administratzailea / Administrador/a	2.535,66 €	55,97 €	45,84 €	
Erizainen burua eta langileen burua / Jefe/a de Enfermeras y Jefe/a de Personal	2.525,94 €	55,75 €	45,84 €	
Saileko mediku-burua / Médico/a Jefe/a de Departamento	2.517,29 €	55,56 €	45,84 €	
Zerbitzuko mediku-burua / Médico/a Jefe/a de Servicios	2.448,75 €	54,05 €	45,84 €	
Alboko medikua / Médico/a Adjunto/a	2.173,86 €	47,98 €	45,84 €	33,14 €
Farmazialariak, odontologoak / Farmacéuticos/as, Odontólogos/as	2.173,86 €	47,98 €	45,84 €	
Ekonomialaria / Economista	2.173,86 €	47,98 €	45,84 €	
Erizainak / Enfermero/as	1.966,49 €	43,41 €	45,84 €	29,98 €
Ingeniari teknikoa / Ingeniero/a Técnico/a	1.966,49 €	43,41 €	45,84 €	
Gizarte-langilea / Trabajador/a Social	1.966,49 €	43,41 €	45,84 €	

EK\CV GAO-I-2021-06746

Kategoriak / Categorías	*Oinarrizko soldata (% 0,75 urtarriletik) / Salario base (0,75% desde enero)*	*Antzinatasuna (hirurtekoa) / Antigüedad (trienio)*	*Igande/Jaieguneko plusa (% 4,5 urtarriletik) (**) / Plus domingos/ Festivos (4,5% desde enero) (**)*	*Gaueko plusa (txanda osorako) (% 4,5 urtarriletik) (**) / Plus nocturnidad (para turno completo) (4,5% desde enero) (**)*
Ofizial administraria / Oficial/a Administrativo/a	1.871,77 €	41,31 €	45,84 €	
Sukaldeko burua / Jefe/a de Cocina	1.795,89 €	39,64 €	45,84 €	
Tailerreko burua / Jefe/a de Taller	1.795,89 €	39,64 €	45,84 €	
Mantentze-lanetako ofiziala / Oficial/a de Mantenimiento	1.678,19 €	37,04 €	45,84 €	
Argiketaria / Electricista	1.678,19 €	37,04 €	45,84 €	
Sukaldaria / Cocinero/a	1.580,60 €	34,89 €	45,84 €	
Terapeuta okupazionala / Terapeuta Ocupacional	1.576,75 €	34,80 €	45,84 €	
Biltegiko arduraduna eta burua eta garbitegiko burua / Encargado/a & Jefe/a de almacén & Jefe/a de Lavandería	1.553,83 €	34,30 €	45,84 €	
Begirale okupazionala / Monitor/a Ocupacional	1.542,87 €	34,05 €	45,84 €	
Klinikako laguntzailea / Auxiliar de Clínica	1.462,26 €	32,28 €	45,84 €	24,11 €
Psikiatriako zaintzailea / Cuidador/a de Psiquiatría	1.462,26 €	32,28 €	45,84 €	
Osasun-laguntzailea / Ayudante Sanitario/a	1.462,26 €	32,28 €	45,84 €	
Administrari-laguntzailea / Auxiliar Administrativo/a	1.462,26 €	32,28 €	45,84 €	
Sukaldeko laguntzailea / Ayudante/a de Cocina	1.366,86 €	30,17 €	45,84 €	
Zerbitzariak / Camareros/as	1.361,52 €	30,05 €	45,84 €	
Garbiketako langileak / Personal de Limpieza	1.361,52 €	30,05 €	45,84 €	
Lisatzaileak (urtarriletik hitzarmena sinatu arte) / Planchadores/as (desde enero hasta firma del Convenio)	1.361,52 €	30,05 €	45,84 €	
Garbitzaileak (urtarriletik hitzarmena sinatu arte) / Lavanderos/as (desde enero hasta firma del Convenio)	1.361,52 €	30,05 €	45,84 €	
Lisatzaileak (hitzarmena sinatu osteko nominatik) (*) / Planchadores/as (desde la nómina s. a la firma del Convenio) (*)	1.442,60 €	30,05 €	45,84 €	
Garbitzaileak (hitzarmena sinatu osteko nominatik) (*) / Lavanderos/as (desde la nómina s. a la firma del Convenio) (*)	1.442,60 €	30,05 €	45,84 €	
Solairu-laguntzailea / Ayudante/a de Piso	1.361,52 €	30,05 €	45,84 €	

2022KO TAULAK / TABLAS 2022

Kategoriak / Categorías	*Oinarrizko soldata (% 0,75 urtarriletik) / Salario base (0,75% desde enero)*	*Antzinatasuna (hirurtekoa) / Antigüedad (trienio)*	*Igande/Jaieguneko plusa (% 4,5 urtarriletik) (**) / Plus domingos/ Festivos (4,5% desde enero) (**)*	*Gaueko plusa (txanda osorako) (% 4,5 urtarriletik) (**) / Plus nocturnidad (para turno completo) (4,5% desde enero) (**)*
Zuzendari / medikoa Director/a Médico/a	2.962,63 €	65,39 €	45,84 €	
Administrazio-zuzendaria / Director/a Administrativo/a	2.962,63 €	65,39 €	45,84 €	
Zuzendariorde medikoa Subdirector/a Médico/a	2.535,66 €	55,96 €	45,84 €	
Administratzailea / Administrador/a	2.535,66 €	55,97 €	45,84 €	
Erizainen burua eta langileen burua / Jefe/a de Enfermeras y Jefe/a de Personal	2.525,94 €	55,75 €	45,84 €	
Saileko mediku-burua / Médico/a Jefe/a de Departamento	2.517,29 €	55,56 €	45,84 €	
Zerbitzuko mediku-burua / Médico/a Jefe/a de Servicios	2.448,75 €	54,05 €	45,84 €	
Alboko medikua / Médico/a Adjunto/a	2.173,86 €	47,98 €	45,84 €	33,14 €
Farmazialariak, odontologoak / Farmacéuticos/as, Odontólogos/as	2.173,86 €	47,98 €	45,84 €	
Ekonomialaria / Economista	2.173,86 €	47,98 €	45,84 €	
Erizainak / Enfermero/as	1.966,49 €	43,41 €	45,84 €	29,98 €
Ingeniari teknikoa / Ingeniero/a Técnico/a	1.966,49 €	43,41 €	45,84 €	
Gizarte-langilea / Trabajador/a Social	1.966,49 €	43,41 €	45,84 €	
Ofizial administraria / Oficial/a Administrativo/a	1.871,77 €	41,31 €	45,84 €	
Sukaldeko burua / Jefe/a de Cocina	1.795,89 €	39,64 €	45,84 €	
Tailerreko burua / Jefe/a de Taller	1.795,89 €	39,64 €	45,84 €	

(*)Garbitegiko egungo plusa garbitegiko langileen postua betetzen duten profesionalen oinarrizko soldatan sartzea erabaki da.
Horrela, oinarrizko soldatari zenbateko hori gehituko litzaioke, eta plus hori desagertuko litzateke hitzarmen kolektibo hau indarrean jartzen denean, sinatu eta hurrengo nominatik aurrera.
(*)Se acuerda integrar el actual plus de lavandería en el salario base de los profesionales que ostenten el puesto de trabajo de Personal de Lavandería.
Así el Salario Base quedaría incrementado en dicho importe y se procedería a la desaparición de dicho plus con la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, desde la nómina siguiente posterior a su firma.
(**)Plus hau eta itundutako igoera ordaintzean, langileek 11 hilabetetan jasoko dituzte 12 hilabetetan jaso beharreko zenbatekoak.
(**)Mediante el abono de este plus y del incremento pactado, las personas trabajadoras percibirán en 11 meses las cuantías correspondientes a percibirlo en 12 meses.

2021EKO TAULAK XEHATUA / TABLAS 2021 DESGLOSADA

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (% 0,75 Urtarriletik) / Salario base (0,75 % desde enero)	Antzinatasuna (hirurtekoa) / Antigüedad (Trienio)	Jaieguna / Festivo			Gauekotasuna / Nocturnidad		
			Plusa guztira / Total plus Igandeak / Jaiegunak / Domingos / Festivos (% 4,5 urtarriletik) (**) / (4,5 % desde enero) (**)	Oporraldiaren zati proportzionala handitzea / Incremento parte proporcional de vacaciones	Igande/Jaiegun en plusa / Plus Domingo/ estivos	Gauekotasunaren plusa (txanda osorako) / Plus nocturnidad (para Turno completo) (% 4,5 urtarriletik) (**) / (4,5 % desde enero) (**)	Oporraldiaren zati proportzionala handitzea / Incremento parte proporcional de vacaciones	Gauekotasunaren plusa / Plus nocturnidad
Zuzendari / medikoa / Director/a Médico/a	2.962,63 €	65,39 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Zuzendariorde medikoa Subdirector/a Médico/a	2.535,66 €	55,96 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Administrazio-zuzendaria / Director/a Administrativo/a	2.962,63 €	65,39 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Saileko mediku-burua / Médico/a Jefe/a de Departamento	2.517,29 €	55,56 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Zerbitzuko mediku-burua / Médico/a Jefe/a de Servicios	2.448,75 €	54,05 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Alboko medikua / Médico/a Adjunto/a	2.173,86 €	47,98 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €	33,14 €	1,43 €	31,71 €
Farmazialariak, odontologoak / Farmacéuticos/as, Odontólogos/as	2.173,86 €	47,98 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Erizainen burua eta langileen burua / Jefe/a de Enfermeras y Jefe/a de Personal	2.525,94 €	55,75 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Erizainak / Enfermero/as	1.966,49 €	43,41 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €	29,98 €	1,29 €	28,69 €
Terapeuta okupazionala / Terapeuta Ocupacional	1.576,75 €	34,80 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Begirale okupazionala / Monitor/a Ocupacional	1.542,87 €	34,05 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Klinikako laguntzailea / Auxiliar de Clínica	1.462,26 €	32,28 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €	24,11 €	1,04 €	23,07 €
Psikiatriako zaintzailea / Cuidador/a de Psiquiatría	1.462,26 €	32,28 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Osasun-laguntzailea / Ayudante Sanitario/a	1.462,26 €	32,28 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Ekonomialaria / Economista	2.173,86 €	47,98 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Ingeniari teknikoa / Ingeniero/a Técnico/a	1.966,49 €	43,41 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			

EK\CV GAO-I-2021-06746

Kategoriak Categorías	*Oinarrizko soldata (% 0,75 Urtarriletik) / Salario base (0,75 % desde enero)*	*Antzinatasuna (hirurtekoa) / Antigüedad (Trienio)*	*Jaieguna / Festivo*			*Gauekotasuna / Nocturnidad*		
			Plusa guztira / Total plus Igandeak / Jaiegunak / Domingos / Festivos (% 4,5 urtarriletik) (**) / (4,5 % desde enero) (**)	*Oporraldiaren zati proportzionala handitzea / Incremento parte proporcional de vacaciones*	*Igande/Jaiegun en plusa / Plus Domingo/ estivos*	*Gauekotasunaren plusa (txanda osorako) / Plus nocturnidad (para Turno completo) (% 4,5 urtarriletik) (**) / (4,5 % desde enero) (**)*	*Oporraldiaren zati proportzionala handitzea / Incremento parte proporcional de vacaciones*	*Gauekotasunaren plusa / Plus nocturnidad*
Gizarte-langilea / Trabajador/a Social	1.966,49 €	43,41 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Administratzailea / Administrador/a	2.535,66 €	55,97 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Ofizial administraria / Oficial/a Administrativo/a /a	1.871,77 €	41,31 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Administrari-laguntzailea / Auxiliar Administrativo/a	1.462,26 €	32,28 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Sukaldeko burua / Jefe/a de Cocina	1.795,89 €	39,64 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Sukaldaria / Cocinero/a	1.580,60 €	34,89 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Sukaldeko laguntzailea / Ayudante/a de Cocina	1.366,86 €	30,17 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Zerbitzariak / Camareros/as	1.361,52 €	30,05 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Biltegiko arduraduna eta burua eta garbitegiko burua / Encargado/a & Jefe/a de almacén & Jefe/a de Lavandería	1.553,83 €	34,30 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Lisatzaileak (urtarriletik hitzarmena sinatu arte) / Planchadores/as (desde enero hasta firma del Convenio)	1.361,52 €	30,05 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Garbitzaileak (urtarriletik hitzarmena sinatu arte) / Lavanderos/as (desde enero hasta firma del Convenio)	1.361,52 €	30,05 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Lisatzaileak (hitzarmena sinatu osteko nominatik) (*) / Planchadores/as (desde la nómina s. a la firma del Convenio) (*)	1.442,60 €	30,05 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Garbitzaileak (hitzarmena sinatu osteko nominatik) (*) / Lavanderos/as (desde la nómina s. a la firma del Convenio) (*)	1.442,60 €	30,05 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Garbiketako langileak / Personal de Limpieza	1.361,52 €	30,05 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Solairu-laguntzailea / Ayudante/a de Piso	1.361,52 €	30,05 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			

EK\CV GAO-I-2021-06746

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (% 0,75 Urtarriletik) / Salario base (0,75 % desde enero)	Antzinatasuna (hirurtekoa) / Antigüedad (Trienio)	Jaieguna / Festivo			Gauekotasuna / Nocturnidad		
			Plusa guztira / Total plus Igandeak / Jaiegunak / Domingos / Festivos (% 4,5 urtarriletik) (**) / (4,5 % desde enero) (**)	Oporraldiaren zati proportzionala handitzea / Incremento parte proporcional de vacaciones	Igande/Jaiegun en plusa / Plus Domingo/ estivos	Gauekotasunaren plusa (txanda osorako) / Plus nocturnidad (para Turno completo) (% 4,5 urtarriletik) (**) / (4,5 % desde enero) (**)	Oporraldiaren zati proportzionala handitzea / Incremento parte proporcional de vacaciones	Gauekotasunaren plusa / Plus nocturnidad
Tailerreko burua / Jefe/a de Taller	1.795,89 €	39,64 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Mantentze-lanetako ofiziala / Oficial/a de Mantenimiento	1.678,19 €	37,04 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			
Argiketaria / Electricista	1.678,19 €	37,04 €	45,84 €	1,97 €	43,86 €			

(*) Garbitegiko egungo plusa garbitegiko langileen postua betetzen duten profesionalen oinarrizko soldatan sartzea erabaki da.
Horrela, oinarrizko soldatari zenbateko hori gehituko litzaioke, eta plus hori desagertuko litzateke hitzarmen kolektibo hau indarrean jartzen denean, sinatu eta hurrengo nominatik aurrera.
(*) Se acuerda integrar el actual plus de lavandería en el salario base de los profesionales que ostenten el puesto de trabajo de Personal de Lavandería.
Así el Salario Base quedaría incrementado en dicho importe y se procedería a la desaparición de dicho plus con la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, desde la nómina siguiente posterior a su firma.
(**) Plus hau eta itundutako igoera ordaintzean, langileek 11 hilabetetan jasoko dituzte 12 hilabetetan jaso beharreko zenbatekoak.
(**) Mediante el abono de este plus y del incremento pactado, las personas trabajadoras percibirán en 11 meses las cuantías correspondientes a percibirlo en 12 meses.

2022KO TAULAK XEHATUA / TABLAS 2022 DESGLOSADA

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (% 0,75 Urtarriletik) / Salario base (0,75 % desde enero)	Antzinatasuna (hirurtekoa) / Antigüedad (Trienio)	Jaieguna / Festivo			Gauekotasuna / Nocturnidad		
			Plusa guztira / Total plus Igandeak / Jaiegunak / Domingos / Festivos (% 4,5 urtarriletik) (**) / (4,5 % desde enero) (**)	Oporraldiaren zati proportzionala handitzea / Incremento parte proporcional de vacaciones	Igande/Jaiegun en plusa / Plus Domingo/ estivos	Gauekotasunaren plusa (txanda osorako) / Plus nocturnidad (para Turno completo) (% 4,5 urtarriletik) (**) / (4,5 % desde enero) (**)	Oporraldiaren zati proportzionala handitzea / Incremento parte proporcional de vacaciones	Gauekotasunaren plusa / Plus nocturnidad
Zuzendari / medikoa / Director/a Médico/a	2.984,85 €	65,39 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Administrazio-zuzendaria /Director/a Administrativo/a	2.984,85 €	65,39 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Zuzendariorde medikoa Subdirector/a Médico/a	2.554,68 €	55,96 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Administratzailea / Administrador/a	2.554,68 €	55,97 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Erizainen burua eta langileen burua / Jefe/a de Enfermeras y Jefe/a de Personal	2.544,89 €	55,75 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Saileko mediku-burua / Médico/a Jefe/a de Departamento	2.536,17 €	55,56 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Zerbitzuko mediku-burua / Médico/a Jefe/a de Servicios	2.467,11 €	54,05 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			

EK\CV GAO-I-2021-06746

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (% 0,75 Urtarriletik) / Salario base (0,75 % desde enero)	Antzinatasuna (hirurtekoa) / Antigüedad (Trienio)	Jaieguna / Festivo			Gauekotasuna / Nocturnidad		
			Plusa guztira / Total plus Igandeak / Jaiegunak / Domingos / Festivos (% 4,5 urtarriletik) (**) / (4,5 % desde enero) (**)	*Oporraldiaren zati proportzionala handitzea / Incremento parte proporcional de vacaciones*	*Igande/Jaiegun en plusa / Plus Domingo/ estivos*	*Gauekotasunaren plusa (txanda osorako) / Plus nocturnidad (para Turno completo) (% 4,5 urtarriletik) (**) / (4,5 % desde enero) (**)*	*Oporraldiaren zati proportzionala handitzea / Incremento parte proporcional de vacaciones*	*Gauekotasunaren plusa / Plus nocturnidad*
Alboko medikua / Médico/a Adjunto/a	2.190,17 €	47,98 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €	34,63 €	2,92 €	31,71 €
Farmazialariak, odontologoak / Farmacéuticos/as, Odontólogos/as	2.190,17 €	47,98 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Ekonomialaria / Economista	2.190,17 €	47,98 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Erizainak / Enfermero/as	1.981,24 €	43,41 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €	31,32 €	2,63 €	28,69 €
Ingeniari teknikoa / Ingeniero/a Técnico/a	1.981,24 €	43,41 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Gizarte-langilea / Trabajador/a Social	1.981,24 €	43,41 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Ofizial administraria / Oficial/a Administrativo/a /a	1.885,81 €	41,31 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Sukaldeko burua / Jefe/a de Cocina	1.809,36 €	39,64 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Tailerreko burua / Jefe/a de Taller	1.809,36 €	39,64 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Mantentze-lanetako ofiziala / Oficial/a de Mantenimiento	1.690,78 €	37,04 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Argiketaria / Electricista	1.690,78 €	37,04 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Sukaldaria / Cocinero/a	1.592,46 €	34,89 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Terapeuta okupazionala / Terapeuta Ocupacional	1.588,57 €	34,80 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Biltegiko arduraduna eta burua eta garbitegiko burua / Encargado/a & Jefe/a de almacén & Jefe/a de Lavandería	1.565,48 €	34,30 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Begirale okupazionala / Monitor/a Ocupacional	1.554,44 €	34,05 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Klinikako laguntzailea / Auxiliar de Clínica	1.473,23€	32,28 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €	25,20 €	2,13 €	23,07 €
Psikiatriako zaintzailea / Cuidador/a de Psiquiatría	1.473,23 €	32,28 €	47,90 €	4,04 €	43,86€			
Osasun-laguntzailea / Ayudante Sanitario/a	1.473,23 €	32,28 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			

EK\CV GAO-I-2021-06746

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (% 0,75 Urtarriletik) / Salario base (0,75 % desde enero)	Antzinatasuna (hirurtekoa) / Antigüedad (Trienio)	Jaieguna / Festivo			Gauekotasuna / Nocturnidad		
			Plusa guztira / Total plus Igandeak / Jaiegunak / Domingos / Festivos (% 4,5 urtarriletik) (**) / (4,5 % desde enero) (**)	*Oporraldiaren zati proportzionala handitzea / Incremento parte proporcional de vacaciones*	*Igande/Jaiegun en plusa / Plus Domingo/ estivos*	*Gauekotasunaren plusa (txanda osorako) / Plus nocturnidad (para Turno completo) (% 4,5 urtarriletik) (**) / (4,5 % desde enero) (**)*	*Oporraldiaren zati proportzionala handitzea / Incremento parte proporcional de vacaciones*	*Gauekotasunaren plusa / Plus nocturnidad*
Administrari-laguntzailea / Auxiliar Administrativo/a	1.473,23 €	32,28 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Sukaldeko laguntzailea / Ayudante/a de Cocina	1.377,12 €	30,17 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Zerbitzariak / Camareros/as	1.371,73 €	30,05 €	47,90 €	4,04 €	43,86 €			
Garbiketako langileak / Personal de Limpieza	1.371,73 €	30,05 €	47,90€	4,04 €	43,86 €			
Lisatzaileak / Planchadores/as	1.453,42 €	30,05 €	47,90€	4,04 €	43,86 €			
Garbitzaileak / Lavanderos/as	1.453,42 €	30,05 €	47,90€	4,04 €	43,86 €			
Solairu-laguntzailea / Ayudante/a de Piso	1.371,73 €	30,05 €	47,90€	4,04 €	43,86 €			

(**) Plus hau eta itundutako igoera ordaintzean, langileek 11 hilabetetan jasoko dituzte 12 hilabetetan jaso beharreko zenbatekoak.
(**) Mediante el abono de este plus y del incremento pactado, las personas trabajadoras percibirán en 11 meses las cuantías correspondientes a percibirlo en 12 meses.