

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

#### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Eulen Sociosanitarios, S.A. (Zumaiaiko etxez etxeko laguntza) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20104311012021).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2021eko urriaren 4an enpresako zuzendariak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2021eko urriaren 5ean 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 arautegia araberak: 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 14a.—Juan María Esnaola Mendizabal, jarduneko lurralde ordezkaritza. (6849)

*Zumaiaiko etxez etxeko laguntza-zerbitzuko enpresaren hitzarmen kolektiboa.*

*Lurralde- eta funtzio-eremua.*

Hitzarmen hau etxez etxeko laguntzan Zumaiaiko herriaren besteren kontura zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatuko zaie.

## 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 Eulen Sociosanitarios, S.A. (Ayuda a domicilio de Zumaia) (código 20104311012021).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 4 de octubre de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

*Segundo.* El día 5 de octubre 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 14 de octubre de 2021.—El delegado territorial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal. (6849)

*Convenio colectivo de empresa del servicio de asistencia domiciliaria de Zumaia.*

*Ámbito territorial y funcional.*

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios por cuenta ajena en Ayuda a Domicilio de la localidad de Zumaia.

*Denbora-eremua. Indarraldia eta amaiera.*

Hitzarmen honek 2021eko urtarrilaren 1etik 2023ko abenduaren 30era arteko indarraldia du, urtebete baino gehiagoko berariazko indarraldia duten artikuluen kasuan izan ezik, eta indarrean jarraituko du hura ordezkatzeko duen hitzarmen kolektibo sinatu arte.

Hitzartutako iraupena amaitutakoan, hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarritzat joko da 2023ko urriaren 15ean. Hura ordeztu duen beste hitzarmen bat sinatzen ez den bitartean, hitzarmen hau berariaz luzatutzat joko da.

*Lanpostu hutsak eta ordezkapenak.*

Enpresetan sortzen diren lanpostu hutsak eta berriak hitzarmen honen ondoriozko honako irizpide hauen arabera beteko dira.

Hutsik dauden aldi baterako nahiz behin betiko plazak eta sortu berri diren plazak estaltzeko, ondoren azaltzen diren irizpideak jarraituko beharko dira.

Helburu nagusia zentroko plantillako lanaldiak antzinateasunaren arabera osatzea da, sortzen diren hutsuneak zein motatakoak diren gorabehera, kontratazio berrien aldean. Kontratazio berriak egitea azken aukera izango da, eta langile guztiak okupatuta daudenean edo ordu horiek eskatutako ordu-tarteetan egitea ukatu dutenean soilik baliatuko da.

*Kasu berrien esleipena.*

– Lanaldia luzatzeko prestutasuna: asmo hori idatziz eskatu behar da. Langileek eskaera bat aurkeztuko dute lanaldia luzatzeko borondatea adieraziz.

– Alta ematean ordutegia hartzeko duen prestutasuna, une horretan egiten ari den beste zerbitzu batzuekin bat egin gabe. Beharrezko egokitzapenak egin ahalko dira kasua plantillako langile baten arabera egokitzeko, kontratazio berriak egin baino lehen.

– Zerbitzua estaltzeko beharrezko profil-motaren araberako prestakuntza zehatza.

*Lanaldia, hutsarteak, oporrak eta ezohiko zerbitzuak.*

Zerbitzuak jarraian emango dira, «hutsarterik» egon ez dadin zerbitzu batetik bestera, betiere ahal bada.

Goizeko edo arratsaldeko zerbitzu batetik bestera bi orduko edo gehiagoko «hutsarterik» badago, benetako lanaren erdia zenbatuko da, eta oinarrizko soldataren prezioan ordainduko da.

Gabon Gauean edo Gabon Zaharrean egiten diren etxeko lanetan, lanaldia 12:00etan amaituko da (betiere, Zumaiako Udalak onartzen badu). Arreta zuzeneko zerbitzua txandaka emango da.

Benetan lan egindako ordutzat joko da, era berean, barne eta kanpoko koordinazioan, plangintzan, programazioan, prestaketan, jarraipenean, ebaluazioan, txosten edo memorien idazkuntzan, bileretan, materialen erosketan, jantzien erosketan edo bestelakoetan emandako denbora, betiere zeregin horiek beharrezkoak badira gizarte-mailako esku-hartze honek ondo funtziona dezan.

Lanaldi partzialetan, langile batekin ezarritako lanaldi partzialeko kontratua astean gutxienez 25 ordukoa izateko ahalegina egingo da. Antolakuntzak ahalbidetzen badu, beste edozein kontratu egin baino lehen, gutxienezko hori 20 ordutara igoko da.

Hiru hilean behin, koordinatzailea eta langileen ordezkaria bildu egingo dira, langile laguntzaileen orduen bilakaeraren gaineko balantzea egiteko.

*Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.*

El presente convenio tiene una vigencia que va del 1 de enero del año 2021 al 30 de diciembre del año 2023 excepto para los artículos que posean una vigencia específica superior de un año, y mantendrá su vigencia hasta la firma del convenio colectivo de empresa que lo sustituya.

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática el 15 de octubre del 2023. Mientras no se firme un nuevo convenio que lo sustituya, el presente se entenderá prorrogado expresamente.

*Vacantes y sustituciones.*

Las plazas vacantes o de nueva creación que se originen en las empresas serán cubiertas según los criterios derivados de este Convenio.

Las plazas vacantes tanto definitivas como temporales, así como aquellas de nueva creación que se originen, serán cubiertas con los criterios que se exponen a continuación.

Como objetivo principal se marca el completar las jornadas de trabajo de la plantilla del centro por orden de antigüedad, independientemente del tipo de vacantes que se produzcan, frente a la nueva contratación, que solo se realizará como último recurso, en el caso de que todas las trabajadoras estén ocupadas o rechacen la realización de dichas horas en las franjas horarias solicitadas.

*Asignación de casos nuevos.*

– Disposición para la ampliación de jornada: debe ser solicitada por escrito dicha voluntad. El personal presentará una solicitud indicando su voluntad para ampliar la jornada.

– Disponibilidad horaria en el momento en que se produzca el alta, que no solape con otros servicios que esté realizando en el momento. Se valorará el hacer los ajustes necesarios para la adecuación del caso a una de las trabajadoras de plantilla, frente a la nueva contratación.

– Formación específica por el tipo de perfil necesario para cubrir el servicio.

*Jornada de trabajo, tiempos muertos, vacaciones y servicios extraordinarios.*

Los servicios serán continuados en aras de no producirse «tiempos muertos» entre servicio y servicio siempre que sea posible.

Si entre servicio y servicio de mañana o de tarde hubiere un «tiempo muerto» de dos horas o más se computará ½ de trabajo efectivo y se abonará a precio de salario base.

Los servicios domésticos que se realizan el día de Nochebuena y Nochevieja, la jornada de trabajo finalizará a las 12:00 h (siempre que sea aprobado por el Ayto. Zumaiá). El servicio que se presta de atención directa, se hará a turnos y de forma rotativa.

Se considerarán también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compra de materiales, vestuario o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen funcionamiento de la intervención social.

En los casos de jornadas parciales se procurará que el contrato a tiempo parcial que se establezca con una trabajadora será como mínimo de 25 horas semanales. Siempre que organizativamente sea posible, antes de realizar cualquier otro contrato se ampliará este hasta el mínimo de 20 horas.

De manera trimestral, la coordinadora y la representante de las trabajadoras se reunirán para hacer un balance de la evolución de las horas del personal auxiliar.

#### *Laneko egutegia eta norbere gauzak.*

Laneko egutegia eta ordutegia enpresaren eta langileen ordezkariaren artean adostuko dira.

#### *Oporrak.*

Urteko oporraldia ordaindua izango da; zehazki, hogeita hamar egun naturalekoa edo 26 laneguneko. Langileak hil oso bat, bi hamabostaldi edo hiru zati desberdin hartzea erabaki ahal izango du.

Oporren egutegia urteko lehen hiruhilekoan eginda egon beharko da. Lehenengo, antzinatearen arabera, eta ondoren, txandaka.

Nolanahi ere, nahitaezkoa izango da lantoki bakoitzean oporrei buruzko idatzizko akordio zehatza lortzea. Oporrei buruzko akordioetan nahitaez bete beharko dira berdintasun-irizpideak eta txandak. Hartara, oporrak hartzeko lehentasuna txandaka izango dute langileek urtez urte.

Gehienez, plantillako % 15a egun ahal izango da oporretan aldi berean.

#### *Hitzarmeneko soldatak.*

Honako igoera hauek aplikatuko dira indarreko taulen gainean:

- 2021. urtea: % 0,5eko igoera.
- 2022. urtea: igoera: KPI + % 2, betiere % 6,5 bermatuta + lekualdaketa-plusa (70 € hilean) bider 11 ordainsari.
- 2023. urtea: igoera: KPI + % 0,5, betiere % 2 bermatuta + lekualdaketa-plusa (70 € hilean) bider 11 ordainsari.

Igoera horien ondorioak benetako soldatetara hedatuko dira. Hitzarmeneko soldata errealtzat langileak lanaldi arruntean urtean jasotzen dituen ordainsari gordin guztiak hartu dira.

Ordainsariak I. eranskinen soldata-taulan atxiki dira.

#### *Ordaindutako lizentziak.*

Seme-alaben jaiotzagatik: 3 egun, beste 3 egun naturalez luzatu ahal dena, ordainduta, zesarea bidezko erditzeetan.

Ezkontidearen, seme-alaben edo langilearekin bizi diren gurasoen gaixotasun larriagatik: 3 egun natural, ordainduta, eta gehienez ere beste hiru egun hartu ahal izango dira ordaindu gabeko lizentzia gisa.

Apartatu honetan aipatutako senitartekoentzat, ospitaleratzea gaixotasun larriaren baliokidetzat hartuko da (baita etxean pasatzen dena ere, gau eta guzti), eta kasu horretan lizentzia ospitaleratze-egunetara mugatuko da.

#### *Heriotzagatik:*

- 1) Ezkontidearena edo seme-alabena: 5 egun natural ordaindu.
- 2) Gurasoena edo neba-arrebena: 2 egun natural ordaindu; horietako bat gutxienez laneguna izango da enpresaren egutegian.

Azterketak egiteko lizentzia: Langilea bere eginkizunekin edo lanpostuarekin zuzenean lotutako gaietan ikasketak egiten ari bada, azterketa akademikoak eta/edo arautuak egiteko baimena izango du (etxez etxeko laguntzako profesionaltasun-ziurtagiria, euskara-eskakizuna...).

#### *Eszedentziak.*

Hasierako eszedentzia eskatu duen langileak, eszedentzia horren izaera eta arrazoia edozein izanda ere, gehieneko aldia baino laburragoa bada, automatikoki luzapen bat edo gehiago

#### *Calendario laboral y asuntos propios.*

La fijación del calendario laboral y los horarios serán consensuados entre la empresa y la representante de las trabajadoras.

#### *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta y un días naturales o 26 laborables. La persona trabajadora podrá optar a realizar las vacaciones de un mes entero, de dos quincenas o en dividir las en tres periodos diferentes.

El calendario de vacaciones deberá estar realizado en el primer trimestre del año. Primero por orden de antigüedad y posteriormente de forma rotatoria.

En todo caso será obligatorio alcanzar un acuerdo específico por escrito sobre vacaciones en cada centro de trabajo. Los acuerdos sobre vacaciones deberán registrarse obligatoriamente en términos de igualdad y rotatoriedad, de tal manera que la preferencia de elegir las vacaciones durante un año sea rotatoria entre todo el personal en años posteriores.

Como máximo podrá coincidir de vacaciones en el mismo periodo un 15 % de la plantilla.

#### *Salarios de convenio.*

Se aplicarán los siguientes incrementos a las tablas vigentes:

- Año 2021: incremento 0,5 %.
- Año 2022: incremento: IPC + 2 % garantizando un 6,5 % + plus de desplazamiento de 70 €/mes por 11 pagas.
- Año 2023: incremento: IPC + 0,5 % garantizando un 2 % + plus de desplazamiento de 70 €/mes por 11 pagas.

Los efectos de estos incrementos serán extensivos a los salarios reales. Se entenderá por salario real la totalidad de las retribuciones brutas anuales que venga percibiendo el personal en jornada ordinaria de trabajo.

Las retribuciones se adjuntan en la tabla salarial del anexo I.

#### *Licencias retribuidas.*

Por nacimiento de hijo/a: 3 días, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

Por enfermedad grave del cónyuge o hijos/as así como de padres/madres que convivan con el/la trabajador/a: 3 días naturales retribuidos, pudiendo ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

Para los parientes señalados en este apartado, se asimilará a enfermedad grave la hospitalización incluida la domiciliaria con pernoctación, limitándose en este caso la licencia a los días de efectiva hospitalización.

#### *Por muerte:*

- 1) De cónyuge o hijos/as: 5 días naturales de licencia retribuida.
- 2) Padre/madre o hermanos/hermanas: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de empresa.

Licencia para la realización de exámenes: En el caso de que la trabajadora o el trabajador esté realizando estudios en materias relacionadas directamente con sus funciones o puesto de trabajo desempeñado, tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos y/o reglados (Certificado de profesionalidad de ayuda a domicilio, perfil de euskera...).

#### *Excedencias.*

La persona trabajadora que habiendo solicitado una excedencia inicial, sea cual sea su naturaleza y causa, inferior al período máximo, tendrá derecho a una o varias prórrogas de mane-

izateko eskubidea izango du, eszedentzia-mota bakoitzerako ezarritako gehieneko mugaraino. Luzapen hori hasierako aldia amaitu baino 7 egun natural lehenago jakinaraziko du gutxienez.

*Aldi baterako ezintasun egoeran soldata ziurtatzea.*

Langileak eskubidea izango du baja aurreko hila arautzen duen oinarriaren % 100 hartzeko, urteko lehenengo aldi baterako ezintasunean. Urteko 2. batiatik aurrera (laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen zioz izan ezik), langileak baja aurreko hila arautzen duen oinarriaren % 80 hartuko du, gutxienez.

Laneko istripuen aldi baterako ezintasunen kasuan, in itinere eta gaixotasun profesionala barne, langileak eskubidea izango du baja aurreko hila arautzen duen oinarriaren % 100a jasotzeko, lehen egunetik hura amaitzen den arte.

*Laneko arropa eta oinetakoak.*

Enpresek uniformeak, arropa eta oinetakoak emango dizkiete nahitaez langileei; aipatutakoez gain, eskularruak, maskarak eta bestelako elementuak ere emango dizkiete, langile horiek beren lana behar bezala betetzeko segurtasunari, osasunari, erosotasunari eta abarri dagokionez.

Enpresak honako hauek emango dizkie partikula bakoitzari:

- Bi txabusina urtean.
- Zapata-pare bat urtean.

*Kaleratzearen ziozko kalte-ordaina.*

Kaleratze bidegabea izanez gero -kontratua iraungitzeagatik izan, zein kaleratzeagatik izan (kaleratze diziplinazkoa edo objektiboa, indibiduala edo kolektiboa)- kalte-ordaina 45 soldata-egunekoak izango da lan egindako urte bakoitzeko, gehienez ere 42 hileroko muga jarrita.

*Lehen xedapen gehigarria.*

Xedatu ez den guztiari dagokionez, orain arte aplikatu beharreko hitzarmen kolektibora joko da: «2013-2014 Hitzarmen Kolektiboa «Eulen Socio-sanitario» Eguneko Egoitzarako, Zumaia, Elgeta eta Leintz-Gatzagako etxeko laguntzarako, babespeko etxebizitzarako eta Gipuzkoako adinekoen egoitzarako», 2014ko martxoaren 14ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratua (50. zenbakia).

*Bigarren xedapen gehigarria.*

Hitzarmen hau interpretatzeko Batzorde Mistoa osatu da; langileen eta enpresaren aldetik launa kide izango ditu.

ra automática hasta el tope máximo establecido para cada tipo de excedencias, comunicando dicha prórroga al menos con una antelación de 7 días naturales a la finalización de período inicial.

*Salario asegurado en situación de IT.*

La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a percibir el 100 % de la Base Reguladora del mes anterior a la baja, durante la 1.ª situación de I.T. del año. A partir de la 2.ª baja anual (excepto por accidente laboral y enfermedad profesional) la trabajadora o el trabajador percibirá como mínimo el 80 % de la Base Reguladora del mes anterior a la baja.

En caso de IT por accidente de trabajo, incluido in itinere y enfermedad profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el 100 % de la base reguladora del mes anterior a la baja desde el primer día hasta la finalización de la misma.

*Ropa de trabajo y calzado.*

La empresa proveerá a sus trabajadores, con carácter obligatorio, de los uniformes, ropa o calzado adecuado, así como guantes, mascarillas y otros elementos, para la correcta realización de su trabajo, tanto a nivel de seguridad, salud, comodidad etc.

La empresa facilitará a cada particular:

- Dos batas al año.
- Un par de zapatos al año.

*Indemnización por despido.*

La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

*Disposición adicional primera.*

En todo lo no dispuesto se remitirá al convenio colectivo aplicable hasta la actualidad: «Convenio colectivo de empresa de Eulen Sociosanitarios de Residencias, Centros de Día, Ayuda Domiciliaria de Zumaia y pisos tutelados para las personas mayores de Gipuzkoa 2013-2014», publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, n.º 50, de 14 de marzo de 2014.

*Disposición adicional segunda.*

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de las personas trabajadoras y cuatro representantes de la empresa.

I. ERANSKINA

SOLDATA-TAULAK

ETXEKO LAGUNTZARAKO LAGUNTZAILEA

	2021	2022	2023
	% 0,50		
Oinarrizko soldata	1.432,728	KPI + % 2,5 % 6,5 bermatuta	KPI + % 0,5 % 2 bermatuta
Antzinasuna	22,11	KPI + % 2,5 % 6,5 bermatuta	KPI + % 0,5 % 2 bermatuta
Igande/jaiegunen plusa	2,54	KPI + % 2,5 % 6,5 bermatuta	KPI + % 0,5 % 2 bermatuta
Gau-plusa	2,79	KPI + % 2,5 % 6,5 bermatuta	KPI + % 0,5 % 2 bermatuta

KOORDINATZAILEA

	2021	2022	2023
	% 0,50		
Oinarrizko soldata	1.750,00	KPI + % 2,5 % 6,5 bermatuta	KPI + % 0,5 % 2 bermatuta
Antzintasuna	22,11	KPI + % 2,5 % 6,5 bermatuta	KPI + % 0,5 % 2 bermatuta
Igande/jaiegunen plusa	-	KPI + % 2,5 % 6,5 bermatuta	KPI + % 0,5 % 2 bermatuta
Gau-plusa	-	KPI + % 2,5 % 6,5 bermatuta	KPI + % 0,5 % 2 bermatuta

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO

	2021	2022	2023
	0,50 %		
SB	1.432,728	IPC + 2,5 % Garantizando un 6,5 %	IPC + 0,5 % Garantizando un 2 %
Antigüedad	22,11	IPC + 2,5% Garantizando un 6,5 %	IPC + 0,5 % Garantizando un 2 %
P. domingos/festivos	2,54	IPC + 2,5% Garantizando un 6,5 %	IPC + 0,5 % Garantizando un 2 %
P. nocturnidad	2,79	IPC + 2,5% Garantizando un 6,5 %	IPC + 0,5 % Garantizando un 2 %

COORDINADORA

	2021	2022	2023
	0,50 %		
SB	1.750,00	IPC + 2,5% Garantizando un 6,5 %	IPC + 0,5 % Garantizando un 2 %
Antigüedad	22,11	IPC + 2,5% Garantizando un 6,5 %	IPC + 0,5 % Garantizando un 2 %
P. domingos/festivos	-	IPC + 2,5% Garantizando un 6,5 %	IPC + 0,5 % Garantizando un 2 %
P. nocturnidad	-	IPC + 2,5% Garantizando un 6,5 %	IPC + 0,5 % Garantizando un 2 %