

## EUSKO JAURLARITZA

## ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

## Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*ERABAKIA, Laneko, Enplegu eta Gizarte Politike-tako Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da 2012-2015etarako Gipuzkoako Bide-Garbigeta Publikoaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu eta argitaratzea (20002275012004 kodea).*

## AURREKARIAK

*Bakarra.* 2013ko maiatzaren 22an aipatu hitzarmen kolektiboa aurkeztu da ASELIP-ek, enpresarien ordezkapenean, eta ELA, LAB, CCOO eta UGT sindikatuek, langileen ordezkapenean, 2013ko maiatzaren 8an sinatutakoa

## ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartu duen Langileen Estatutu Legearen testu bateratuaren 90.2 artikulua aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013-04-24ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)— dionarekin bat etorritik, eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) — hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak— lotuta.

*Bigarrena.* Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

## ERABAKI DUT

*Lehenengoa.* Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 2013ko ekainaren 21a.—Fco. Javier Díez Miguel, lurralde ordezkarria.

(285656)

(7313)

*Hitzarmen kolektiboa, Gipuzkoako Lurralde Historikoko hainbat arlotako sektoreari dagokiona. Hona arloak: Bide garbigeta publikoa, ureztaketak, etxez etxeko zabor bilketa, hiri hondakin solidoen zaborte-giak, hondartzen garbigeta, hondakinen tratamendua eta ezabapena, gaikako bilketa, birziklapen plantak, eta estolderiaren garbigeta eta kontserbazioa.*

## I. KAPITULUA

## 1. artikulua. Lurralde eremua.

Hitzarmen honek bere eremu funtzionalekoak diren eta Gipuzkoako lurralde historikoan dauden lantoki guztietan izango du eragina, lantokien enpresaren helbide soziala lurralde horretatik kanpo badago ere.

## GOBIERNO VASCO

## DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

## Delegación Territorial de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Limpieza Pública Viaria de Gipuzkoa para 2012-2015. (código 20002275012004).*

## ANTECEDENTES

*Único.* El día 22 de mayo de 2013 se ha presentado el convenio citado, suscrito por ASELIP, en representación de los empresarios y por ELA, LAB, CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, el día 8 de mayo de 2013.

## 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 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, 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 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 BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 21 de junio de 2013.—El delegado territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

(285656)

(7313)

*Convenio colectivo del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida domiciliaria de basuras, vertederos de residuos sólidos urbanos, limpieza de playas, tratamiento y eliminación de residuos, recogida selectiva, plantas de reciclaje, limpieza y conservación de alcantarillado del Territorio Histórico de Gipuzkoa.*

## CAPITULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo que, comprendidos en su ámbito funcional, se encuentran en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término territorial.

*2. artikulua. Funtzioen eta langileen eremua.*

Hitzarmen kolektibo honek Gipuzkoako lurralde historikoko hainbat zerbitzutako langileen lan-baldintzak ezartzen eta arautzen ditu. Hona hemen zerbitzuak: Bide-garbiketa publikoa, ureztaketa, etxez etxeko zabor-bilketa, hiri-hondakin solidoen zaborteak, hiri-hondakin solidoen tratamendua eta eza-bapena, gaikako bilketa, birziklapen-plantak, estolderiaren garbiketa eta kontserbazioa, hondartzen, kaien, ibaien eta ibai-ibilguen garbiketa, mantentze-lanak eta kontserbazioa.

Hitzarmen hau ez zaie aplikatuko beren hitzarmen kolektibo hitzartuta duten enpresei, hitzarmen hori indarrean dagoen bitartean eta klausuletan ezarrita dagoen neurrian.

Era berean, hitzarmen honen klausulak —klausula bakoitzaren eduki osoa, edo klausulan berariaz bereizitako puntuak edota alderdiak bakarrik— ez zaizkie aplikatuko langileen legezko ordezkariarik gai bereziren eta jakinen bat hitzarmen honetan arautu bezala ez baizik eta beste era batera hitzartuta duten edo hitzartzen duten enpresei, betiere ituna idatziz jasota badago.

Hitzarmen honen aplikazio-eremutik kanpo geratuko dira goi-zuzendaritzako kideak, horiek Langileen Estatutuaren 2.1. a) artikulua arautzen baititu. Langile horiek izendapen librez beteko ditu enpresak. Goi-zuzendaritzako kideen lan-harremana lan-kontratuak eta aplikagarria den araudi bereziak arautuko dute.

Halaber, lehen aipatutako legearen 1.3. artikuluan jasota dauden kasuak hitzarmen honen eremutik kanpo geratuko dira.

*3. artikulua. Indarraldia.*

Hitzarmen hau 2012ko urtarrilaren 1etik 2015eko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, beste indarraldi edo epe bat ezarri zaiei kalterik egin gabe.

Hitzarmen hau 2015eko azaroaren 1ean salatuko da beste-rik gabe.

Langileen Estatutuaren 86. artikulua 3. idatz-zatiaren azken paragrafoan aurreikusitako epea igarota, hitzarmenaren klausulen aurreraeragina bost urte gehiago luzatuko da. Alderdiak adosten dute aurreraeragin hori izatea aplikatu daitekeen txikiena, geroko lankidetzaren hitzarmenetan.

*4. artikulua. Berme sindikalak.*

Hitzarmen hau indarrean sartzeak ez ditu inola ere gutxitu behar hitzarmen hau indarrean sartu aurretik langileak izan zitezkeen baldintza onuragarriagoak; berdin dio baldintza horiek testu artikulatua jasota dauden edo ez dauden.

*5. artikulua. Xurgatzea eta konpentsatzea.*

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako ordainsariak hitzarmena indarrean sartzean dauden gainerako ordainsariak konpentsatuko eta xurgatuko dituzte, beste ordainsari horien izatera edo jatorria zeinahi ere den.

Oro har aplikatzekoak diren lege-xedapenen aginduz etorkizunean ordainsariak igotzen badira, igoera horiek soil-soilik ukituko dituzte hitzarmen honetan itundutako baldintzak, ordainsari berriek, urteko zenbaketan hartuta, hemen itundutakoak gainditzen dituztenean.

Horrela izan ezik, azken hauek xurgatuko edo konpentsatuko dituzte ordainsari berriak; eta, beraz, hitzarmen honetan ezarritakoari eutsiko zaio, kontzeptuetan, moduluetan edota ordainsarietan batera aldatarik egin gabe.

*Artículo 2. Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida Domiciliaria de Basuras, Vertederos de Residuos Sólidos Urbanos, Tratamiento y Eliminación de Residuos Sólidos Urbanos, Recogida Selectiva, Plantas de Reciclaje, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, Limpieza, Mantenimiento, Conservación y Recuperación de Playas, Puertos, Ríos y Cauces Fluviales del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Quedarán excluidos de la aplicación del presente Convenio, las empresas y trabajadores que tengan concertado Convenio Colectivo propio, en tanto que el mismo se encuentre legalmente vigente y en la medida en que en sus propias cláusulas se determine.

Quedarán asimismo exceptuadas de la aplicación de las correspondiente cláusulas del presente convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal de sus trabajadores, algún tema específico y concreto de forma distinta a como en el Convenio está regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.º 1 a) del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.

Asimismo están excluidos del ámbito de este convenio los supuestos contemplados en el artículo 1.º 3 de la citada Ley.

*Artículo 3. Ámbito temporal*

El presente Convenio tendrá su vigencia entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2015, sin perjuicio de aquellas materias para las que se establezca una vigencia o duración diferente.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a partir del día 1 de noviembre de 2015.

Transcurrido el plazo previsto en el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, la ultraactividad de las cláusulas del Convenio se prorrogará cinco años adicionales. Las partes acuerdan que dicha ultraactividad sea la mínima aplicable en posteriores Convenios Colectivos.

*Artículo 4. Garantías personales.*

La entrada en vigor del presente Convenio no supondrá disminución alguna de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga reconocidas el trabajador con anterioridad al mismo, se recojan o no en su texto articulado.

*Artículo 5. Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Behin eta berriz aipatutako xurgapena eta konpentsazioa, hortaz, hitzarmen honen eranskinetan adierazitako enpresentzat ezartzen diren soldaten tauletan finkatutako ordainsarien kontzeptuei aplikatuko zaizkie, hitzarmen honetako 2. eta 3. artikuluetan haientzat adierazitako eran aplikatu ere.

#### 6. artikulua. *Itundutakoari lotzea.*

1. Hitzarmen honen baldintzek multzo osoa eta zatiezina osatzen dute, oro har eta urteko zenbatekoan; hala, beraz, artikulua bat ere ez da indarrean sartuko, guztiak batera onartzen ez badira.

Horrenbestez, administrazio-ebazpen edo epaile-ebazpen baten bidez, hitzarmena indarrean dagoen bitartean hitzarmenaren artikuluren edo gairen bat aldatzen bada, artikulua edo gai hori eraginkortasun praktikorik gabe geratuko da, baina hitzarmenaren gainerako artikuluek balioa izaten jarraituko dute.

Hori gertatuz gero, eta hitzartutakoaren multzoa orekatzeko aldera, Batzorde Parekideak aldatu diren artikuluek edo gaiak negoziatzeko beharra azalduko du berriz.

2. Hitzarmen hau indarrean egon bitartean, betiere, egoera baldin badator kontratuaren indarraldian bezeroak erabakitako zerbitzuaren murrizketengatik edo aldaketengatik, horiek behar bezala justifikatuta enpresari zuzendutako bezeroaren agiri ofizialaren bidez, eta aipatu murrizketak lan-kontratuen amaiera osoa edo partziala arrazoitu badezake, kontratuko langileen % 5 gutxienez, hemen hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzea kondizio hauetan bete beharko dira:

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

Kontsulta-epaia zabalik dagoen bitartean, aldeek fede onez negoziatu behar dute, akordio bat lortzea helburu izanik. Akordio horrek enpresa batzordeko edo batzordeetako kideen gehiengoaren, langileen delegatuen edo/eta sindikatuetaordezkaritzen adostasuna beharko du; azken kasu horretan, ordezkariak horiek batzordekideen gehiengoa ordezkatu beharko dute.

Ezarrutako kontsulta-eparen barruan enpresari eta langileen ordezkariak akordioa lortzen badute, horren berri eman behar diote Batzorde Parekideari.

Kontsulta-epaia amaituta aldeak ez badira ados jarri, hitzarmenaren Batzorde Parekidearen aurrean aurkez dezake eztabaidagaia bi aldeetako edozeinek. Batzorde Parekideak, bere aldetik, gehienez ere zazpi eguneko epea izango du iritzia emateko, hari gaia aurkeztu zaionetik zenbatzen hasita.

Batzorde Parekidean desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko Akordioan aurreikusitako Bitartekari prozedurara (PRECO); beste alderdia behartuta dago aipatu Bitartekari prozeduran parte hartzera; hala ere, horrek ez du eragotziko alderdi bakoitzaren askatasuna, horretarako izendatu den bitartekariak emandako proposamena onartzeko.

La absorción y compensación repetidamente citada, operará en consecuencia, con respecto a los conceptos retributivos establecidos en las tablas salariales que se establecen para las empresas referidas en los anexos al presente Convenio, en los términos referidos para las mismas en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.

#### Artículo 6. *Vinculación a lo pactado.*

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

En consecuencia, si cualquier resolución administrativa o judicial, se modificase durante la vigencia del Convenio, cualquiera de sus artículos o temas, el artículo o tema en cuestión quedaría sin eficacia práctica; considerándose válido el resto del contenido del Convenio.

De producirse ésta circunstancia, y para recuperar el equilibrio del conjunto de lo convenido, la Comisión Mixta paritaria replantearía la negociación de los artículos o temas afectados por la modificación.

2. Mientras persista la vigencia del presente Convenio, siempre y cuando la situación obedezca a reducciones o modificaciones del servicio decididas por el cliente durante la vigencia de la contrata, debidamente justificadas mediante documento oficial del cliente, dirigido a la empresa, y dicha reducción pudiera motivar la extinción total o parcial de contratos de trabajo de, al menos, el 5% de la plantilla de la contrata, la inaplicación por parte de las empresas de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo se formulará en las siguientes condiciones:

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

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

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

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

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias al procedimiento de Mediación previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO), estando la otra parte obligada a hacerse parte en el citado procedimiento de Mediación, sin perjuicio de la libertad de cada parte para aceptar la correspondiente propuesta emitida por el Mediador nombrado al efecto.

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

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

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

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

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

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

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

Kontsulta-epa zabalik dagoen bitartean, aldeek fede onez negoziatu behar dute, akordio bat lortzea helburu izanik. Akordio horrek enpresa batzordeko edo batzordeetako kideen gehiengoaren, langileen delegatuen edo/eta sindikatuetakoa ordezkarietara adostasuna beharko du; azken kasu horretan, ordezkarietara horiek batzordekideen gehiengoa ordezkatu beharko dute.

Ezarritako kontsulta-eparen barruan enpresak eta langileen ordezkarietara akordioa lortzen badute, horren berri eman behar diote Batzorde Parekideari.

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

Batzorde Parekidean ere adostasunik lortzen ez bada, Gatazkak Ebazteko Prozedura boluntarioen Konfederazio arteko Akordiora (GEPera) jo dezakete aldeek desadostasuna

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

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

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

La puesta a disposición a la parte social del documento oficial del cliente en que se base la pretensión empresarial de inaplicación de las condiciones pactadas en el Convenio deberá realizarse en cuanto se disponga de dichos documentos y, en todo caso, con anterioridad, en su caso, a la ejecución de la inaplicación prevista en el apartado e) anterior.

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos volunta-

ebazteko. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

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

#### 7. artikulua. Arau osagarriak.

Hitzarmen honetan ezarri ez denari dagokionez, bide-garbi-keta publikoaren, ureztaketaren, hondakinen bilketaren, tratamenduaren eta ezabapenaren, eta estolderiaren garbiketaren eta kontserbazioaren sektoreko Hitzarmen Orokorrak, Langileen Estatutuak eta aplikatu daitezkeen gainerako arauk xedatutakoa bete beharko da.

#### 8. artikulua. Hitzarmena interpretatzeko eta zaintzeko batzorde parekidea.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek Batzorde Parekidea eratzea erabaki dute. Batzorde horrek hitzarmen honen ondorioz sor litezken arazoak interpretatuko, zainduko eta ebartziko ditu; eta, nola osaturik egongo den eta nola funtzionatuko duen erabakitzean, ondoko arauak bete beharko dira:

A) Hitzarmena sinatzen duten enpresaburuen ordezkari-tzan, sei kide egongo dira batzordean.

B) Sektorean ordezkari-tza duten eta hitzarmena sinatzen duten sindikatuen ordezkari-tzan, sei kide egongo dira, eta honela banatuko dira: Hitzarmena sinatzen duen sindikatu bahoitzak ordezkari bana izango du, eta beste ordezkariak hitzarmen honetan ordezkari-tza duen sindikatu bakoitzak egiaztatutako ordezkari-tzaren proportzioaren arabera izango dira.

C) Batzorde Parekidea balioz eratuta geratuko da, hitzarmena GLHAOan argitaratu eta hamabost egunen buruan. Horrenbestez, alderdi bakoitzaren batzordekideak izendatuko dira, eta Batzorde Parekideari horren berri jakinaraziko zaio, batzordeak hitzarmen honetan adierazi duen helbidera idazki bat bidaliz.

Batzorde Parekideak hitzarmena sinatutako alderdi bakoitzaren —enpresaburuen eta sindikatuen— gehiengoz hartuko ditu erabakiak, egiaztatutako ordezkari-tzaren arabera. Hitzarmen hau interpretatzeko garaian, batzordeak hartutako erabakiak interpretatutako araua bezain eraginkorrak izango dira.

#### Funtzioak:

1. Hitzarmena nola betetzen den zainduko du eta haren jarraipena egingo du.
2. Hitzarmen honen agindu guztiak interpretatuko ditu.
3. Hitzarmen honen arauak interpretatzean eta aplikatzean sor litezkeen gatazka kolektiboetan, adiskidetzeko lanak egingo ditu.
4. Hitzarmen hau eraginkorragoa izan dadin egin beharreko eginkizunak egingo ditu, bai eta hitzarmenaren testuan eta eranskinetan erabakitakoaren ondoriozko zereginak eta hitzarmenaren zati direnak ere.

#### Prozedura:

Batzorde Parekideari aurkezten zaizkion gaiak idatziz aurkeztu beharko zaizkio; idazkien edukia behar adinakoa izango da, batzordeak, jakinaren gainean jarrita, arazoa ikertu eta aztertu ahal izan dezan, eta, gutxienez, honakoa eduki beharko du:

rios de Resolución de Conflictos (PRECO). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

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

#### Artículo 7. Normas supletorias.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado; Estatuto de los Trabajadores y demás normas de posible aplicación.

#### Artículo 8. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y resolución para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

A) La Comisión estará compuesta por seis miembros de la representación empresarial firmante del Convenio.

B) Por seis miembros de los sindicatos firmantes del Convenio con representación en el sector, distribuidos de la forma siguiente: Un representante por cada sindicato firmante y, los restantes, en proporción a la representación acreditada por cada uno de las Representaciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

C) La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida a los 15 días de publicado el Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa, mediante la designación de los vocales de cada parte, dando conocimiento de ello por escrito dirigido al domicilio de la Comisión Paritaria designado en el presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, empresarial y sindical respectivamente, firmantes del convenio en función de la representación acreditada en el mismo. Cuando se trate de interpretar este convenio, los citados acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

#### Funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
4. Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o en se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

#### Procedimiento:

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio.

- a) Aztergaiaren azalpen argia eta zehatza.
- b) Gaia aurkezten duenak emandako arrazoiak eta oinarriak.
- c) Batzordeari egiten zaion proposamen eta eskaera zehatza.

Proposatutako idazkiarekin batera, arazoa hobeto ulertzeko eta ebazteko beharrezkoak izan daitezkeen agiri guztiak aurkeztuko dira.

Hitzarmenaren beste klausuletan ezer daitezkeen epeei kalterik egin gabe, Batzordeak aurkeztu zaizkion gaietarako buruzko txostena egin beharko du hamabost eguneko epean, gai horiek aztertze bilerara egiten denetik hasita.

Batzorde Parekidaren helbidea Gatazkak Ebazteko Prozedurarena izango da: Hondarribia kalea 5, Donostia.

#### 9. artikulua. Langileen subrogazioa.

Enpleguaren iraunkortasuna sustatze eta bermatze aldera, zerbitzua hartzen duen enpresa berriak, zerbitzu publikoak kudeatzeko kontratazioaren, zerbitzuak errentan edukitzeko kontratazioaren edo bestelako kontratazio baten bidez, hitzarmen honen eremu funtzionalean araututako jardura zehatza batean langileak xurgatzerakoan, artikulua honetan eta ondorengoetan adierazitako eran egin beharko du.

Aurrerantzean, «kontrata» terminoa oro har erabiliko da, mota guztietako kontratazioei —hala publikoei nola pribatuei— izendatzeko; eta, haren bidez, enpresa, sozietate edo erakunde publiko jakin bat egiten hasitako jardura zehatza bat identifikatuko da.

A) Kontrata bat bukatzen, galtzen, desegiten, lagatzen edo erreskatatzen den guztietan, eta, era berean, jardura egiten duten erakundeen, pertsona fisikoen edo juridikoen arteko ordezkapena dakarren bestelako irudi edo modalitate bat bukatzen, galtzen, desegiten, lagatzen edo erreskatatzen den guztietan, zerbitzua uzten duen enpresako langileak zerbitzua egingo duen enpresa edo erakunde publiko berrian sartuko dira, eta enpresa edo erakunde berri horrek langileek ordezkaturako enpresan zituzten eskubideei eta betebeharrei eutsi beharko dizkie. Langile hauek subrogatu ahal izango dira:

1. Jardunean dauden langileak, betiere zerbitzuko lana bukatzen den unean gutxienez lau hilabeteko antzinatasuna badute, lan-kontratuaren mota zehatza ere den eta lau hilabeteko denboraldi horren aurretik beste kontrata batean lanean aritu diren alde batera utzita.

2. Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, betiere kontrata bukatzen den unean gutxienez lau hilabeteko antzinatasuna badute, eta gaixorik badaude, istripua izan badute, edo eszedentzian, oporretan, baimenarekin, amatasuneko atsedendaldian edo antzeko egoeraren batean badaude.

3. Bigarren idatz-zatian aipatutako langileak ordezkatzeko bitarteko kontratuarekin lanean ari diren langileak, lan-antzinatasuna zehatza ere den, eta kontratuak irauten duen bitartean.

4. Bezeroaren eskariz zerbitzu publikoetako kontrata langile berriekin handitu delako, kontrata bukatu baino lau hilabete lehenago sartu diren langile berriak.

5. Hirurogeita lau urte bete ondoren erretiroa hartutako langileak ordezkatzeko ari diren langileak eta txanda-errelebo sinatu dutenak (ordezkaturakoak eta ordezkotakoak), antzinatasuna zehatza ere den eta kontratuak irauten duen bitartean.

- a) Exposición clara y concreta del asunto a tratar.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formula a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Sin perjuicio de los plazos que se puedan establecer en otras cláusulas del Convenio, la Comisión deberá emitir informe en el plazo de quince días, desde el momento que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometán.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del PRECO, en la C/ Fuenterrabía n.º 5 de Donostia-San Sebastián.

#### Artículo 9. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuera la modalidad del contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o en situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen habiendo cumplido los 64 años o con quienes se haya suscrito contrato de relevo (relevado y relevista), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

B) Zerbitzua uzten duen enpresak edo erakunde publikoak goian adierazitako kasu horiek guztiak egiaztatu beharko dizkio kontrata hartzen duen enpresa berriari, 13. artikuluan zehazten diren agirien bidez, eta hamar egun balioduneko epean, zerbitzua uzten duen edo zerbitzua hartzen duen enpresak zerbitzuaren adjudikazioa aldatuko dela era fidagarrian besteari jakinarazten dionetik hasita.

C) Subrogazioa egiten den unean arauzko oporrak hartu ez dituzten langileek zerbitzua hartzen duen enpresa berriarekin hartuko dituzte; bestalde, enpresa berriak hari dagokion denboraldiaren zatia baizik ez du ordainduko, beste zatia zerbitzua zeukan enpresak ordaindu beharko baitu, dagokion likidazioaren bidez.

D) Artikulu hau bete beharrekoa izango da hari lotetsita dauden alderdi guztientzat: Zerbitzua uzten duen enpresarentzat edo erakundearentzat —publikoa izan edo pribatua izan—, zerbitzua hartzen duen enpresa berriarentzat eta langilearentzat.

Bezeroak enpresa bati kontrata hutsaltzen badio, zerbitzua gehiago ez egiteko edo zerbitzua berak egiteko, bezeroari aplikatuko zaio subrogazioa, artikulua honetan ezarritakoari jarraiki.

#### 10. artikulua. Kontratak zatitzea.

Enpresa edo erakunde publiko batek (edo batzuek) egiten zuten kontrata bat (edo batzuk) hainbat ataletan, alderditan edo zerbitzutan erdibitzen edo zatikatzen bada, gero, zati horiek beste enpresa edo erakunde bati emateko, enpresa zaharrean zatitutako ataletan, alderditan edo zerbitzuetan, eta gutxienez azken lau hilabeteetan, lanean aritu diren langileak titular berriari atxikita geratuko dira, lan-kontratua zainahi ere den, eta lehenago beste alderdi, kontrata edo zerbitzu batzuetan jardun badira ere.

Era berean subrogatuko dira 9. artikulua 2. puntutik 5.era bitartean —biak barne hartuta— azaldutako egoeretan dauden eta zatikatutako kontraten alderditan, ataletan edo zerbitzuetan lanean aritu diren langileak.

#### 11. artikulua. Kontratak elkartzea.

Kontrata batzuk edo zatikatutako zerbitzuak, alderdiak edo atalak multzo batean edo batzuetan elkartzen badira, langile hauek subrogatuko dira: Elkartu diren kontratetan, zerbitzuetan edo alderditan, eta gutxienez elkarketa egin aurreko lau hilabeteetan, lanean aritutako langileak, lan-kontratua edozein dela ere, eta lehenago bestelako kontratetan, alderditan edo zerbitzuetan jardun badira ere.

Era berean subrogatuko dira 9. artikulua 2. puntutik 5.era bitartean —biak barne hartuta— azaldutako egoeretan dauden eta elkartu diren kontratetan alderditan, ataletan edo zerbitzuetan lanean aritu diren langileak.

#### 12. artikulua. Subrogatzeko beharra.

Kontratak edo kontratak zatitu ondoren sortutako atalak, alderdiak edo zerbitzuak ordezkatu behar direnean, eta, halaber, kontratak elkartzen direnean, langileak subrogatuko dira eta aurkezten beharreko agiriak aurkezteko dira, zerbitzuei dagokien jarduera egiten duten enpresen eta erakunde publikoen edota pribatuen arteko ordezkapen arruntak direnean ere bai, nahiz eta harreman juridikoa, alde batetik, zerbitzua ematen duenaren eta, bestetik, zerbitzua hartzen duen enpresaren artekoa izan; nolahi ere, langileak subrogatu beharko dira adierazitako eran, eta alde batera utzita, batetik, —hala behar denean—

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el Art. 13 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

#### Artículo 10. División de contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentre en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 9 y que hayan realizado su trabajo en las contratas, zonas, divisiones o servicios resultantes.

#### Artículo 11. Agrupación de contratas.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentre en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 9 y que hayan realizado su trabajo en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

#### Artículo 12. Obligatoriedad de la subrogación.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que llevan a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quién adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la

Langileen Estatutuaren 44. artikulua ezarritakoa aplikatzen den eta, bestetik, zerbitzua uzten duen enpresaburuak, ordezkatuakoz gain, bestelako kontrata batzuk dituen.

*13. artikulua. Zerbitzua uzten duen enpresak enpresa berriari eman beharreko agiriak.*

Zerbitzua uzten duen enpresak agiri hauek eman beharko dizkio zerbitzua hartzen duen enpresa berriari:

- a) Gizarte Segurantzarekiko betebeharren ordainketa egunean duela egiaztatzen duen agiria, erakunde eskudunak egina.
- b) Ukitutako langileen soldaten azken lau agirien fotokopia.
- c) Gizarte Segurantzako kotizazioaren azken lau hilabete-tako TC-1 eta TC-2 orrien fotokopia.
- d) Langileen zerrenda, eta, hor, langileen izena eta abizenak, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzinatasuna, lanbide-kategoria, lanaldia, lan-ordutegia, kontratazio-mota eta oporrak hartutako egunak ondo zehaztuta. Langilea langileen legezko ordezkarria bada, kargu horren iraunaldia zehaztu beharko da.
- e) Subrogazioak ukitzen dituen langileen lan-kontratuen fotokopia.
- f) Zerbitzua uzten duen enpresak ukitutako langile bakoitzari dagozkion zatien likidazioa eman diola eta ordaintzeke ezer ez daukala frogatzen duten eta ukitutako langile bakoitzak behar bezala izapidetu dituen agirien kopia. Agiri horiek zerbitzua hartzen duen enpresa berriak eduki behar ditu titular berri gisa zerbitzua egiten hasten den egunerako.

## II. KAPITULUA

*14. artikulua. Lanaldia.*

1. Urteko lanaldia 1.589 ordukoa eta 30 minutukoa izango da gehienez, eta eguneko lanaldian 30 minutuko atsedenaldira egongo da ogitartekoa jateko, eta arduraldi partzialeko langileek dagokien denbora proportzionala izango dute, ondorio guztietarako lanean emandako aldiztat joko dena.

2. Hitzarmen kolektibo honek arautzen duen jarduera zerbitzu publikoa denez, bi aldeek hala aitortzen dute eta zerbitzua urteko egun guztietan eskaini daiteke.

Dena dela, 2008-2011ko Lankidetzaren Hitzarmenean adostutakoari jarraituz, bizitza pertsonala, familiarra eta profesionala hobeto uztartu nahi dituzte aldeek, eta arduraldi partziala ere erabiltzen denez, pixkanaka lanaldiaren sistema bikoitza ezartzea adostu da asteen 6 egunez edo urtean gutxienez 258 egunez lan egiten den kontratetan dabiltzan langileen kasuan:

- a) Arduraldi osoko langileak, astelehenetik ostiralera.
- b) Arduraldi partzialeko langileak, asteburuetan eta jai egunetan lana egiten dutenak, eta oporretan edo beste zergatiengatik ordezkapenak egiten dituztenetara zabaldu daiteke.

Hala ere, enpresaren eta legezko ordezkarien arteko adostasunez, ezarri ahal izango da adierazitako lanaldiaren sistema ez den beste bat.

3. Pixkanakako ezarpen hori, arau hauen arabera egingo da:

- a) 2012an astelehenetik larunbatera arduraldi osoan aritzen diren langileek, lehengoek gain beste sei (6) larunbat

subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

*Artículo 13. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante*

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- d) Relación de personal, especificando nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- e) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

## CAPÍTULO II

*Artículo 14. Jornada de trabajo.*

1. La jornada anual tendrá una duración máxima de 1.589 horas y 30 minutos, con un descanso de 30 minutos de bocadillo dentro de la jornada diaria, o el tiempo proporcional que resulte para los trabajadores a tiempo parcial, que se considerarán trabajados a todos los efectos.

2. Dada la naturaleza de servicio público de la actividad que regula el presente convenio colectivo, que ambas partes reconocen, la prestación de servicios puede realizarse en todos los días del año.

Ello no obstante, como continuación a lo acordado en el Convenio Colectivo 2008-2011, y en atención a la voluntad concorde de las partes de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como la utilización del trabajo a tiempo parcial, se acuerda la progresiva implantación de un doble sistema de jornada laboral para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en contrataciones donde se trabajan 6 días a la semana o un mínimo de 258 días al año:

- a) Trabajadores a tiempo completo, de lunes a viernes.
- b) Trabajadores a tiempo parcial, con prestación de servicios en fines de semana, festivos, ampliable a sustituciones por vacaciones u otras causas.

No obstante por acuerdo entre la Empresa y la Representación legal de los trabajadores podrá establecerse un sistema de jornada laboral distinto al señalado.

3. Dicha implantación progresiva se realizará conforme a las siguientes reglas:

- a) Durante el año 2012, aquellos trabajadores a tiempo completo que presten servicios de Lunes a Sábado disfrutarán



izango dituzte atsedenerako eta enpresak ezarriko lukeen moduan errekeratuko dituzte. Kasu bakoitzean dagokion berrantolaketa egingo da zerbitzuan, hitzartutako urteko lanaldia burutu ahal izateko.

2012an lanaldi osoa eta astelehenetik iganderako kontratua dutenek beste sei atsedeen-egun gehiago izango dituzte, hiru (3) larunbat eta hiru (3) astelehen lehengoaz gain eta denak errekeragarriak izango dira. Kasu bakoitzean dagokion zerbitzua berregituratu egingo da, urtean hitzartutako lanaldia bete ahal izateko.

b) 2013ko urtarrilaren laz geroztik aurreko ataletako egutegia ezarri zaien langileen lanaldia astelehenetik ostiralerakoa izango da lanaldi osoa eta kontratua astelehenetik larunbatera bitartean edo astelehenetik igandera bitartean duten langileen-tzat.

4. Pixkanaka ezartzeko aurreko programa horrek salbuespen hauek izango ditu:

a) Hitzarmen hau sinatzerakoan arduraldi osoko langile guztiak edo zati batek asteko bost eguneko lanaldia balute (astelehenetik ostiralera edo asteartetik larunbatera edo ostegunetik igandera edo beste edozein konbinazio posible) edo atsedeen hartzeko larunbat edo igande gehiago balituzte, ez litzaizkieke horiek murriztuko.

b) Zerbitzu batzuetan antolatzeak aukera dutelako eta bezeroaren eskakizunei kalterik egin gabe atsedenerako larunbat edota igande gehiago hartzeko aukera izanez gero, enpresak horietako gehiago eman ahal izango ditu.

c) Dena dela, hitzarmen hau sinatzean indarrean dauden kontrata eta emakida administratiboak bukatutakoan, hurrengo esleipendunak (aurreko bera edo beste bat izan daiteke) eskaini beharreko zerbitzu berria arduraldi osoko langileek egingo dute astelehenetik ostiralera eta arduraldi partzialekoak arituko dira larunbatetan, igandeetan, jai egunetan eta enpresak eta langileak adostuta hitzartutako egoeretan.

5. Bestalde, 2., 3., eta 4. paragrafoetan xedatutakoa baldintza hauen mende dago:

a) Ez da kaleratzerik egiteko beharizan objektiborik izango astelehenetik ostiraleko lanaldia orokorrean ezartzearen ondorioz.

b) Ez da kontratatutako langileak gehitzeko beharrik egongo, Hitzarmen hau sinatzean indarrean dagoen Baldintzen Pleguak adierazitako jarraibideez haratago, edota ez da Baldintzen Plegu horietan aipatutako kontratu-orduak hazi beharrik egongo.

6. Enpresako zuzendaritzak ikusiz gero astelehenetik ostiralerako lanaldia orokortuta aurreko puntuan adierazitako zerbaite gerta daitekeela, langileen ordezkaritza legalari jakinaraziko dio urteko egutegia egin aurretik edo urte bakoitzeko azaroaren 1a baino lehen; gainera, gutxienez 30 eguneko kontsulta epe ezarriko du astelehenetik ostiralerako lanaldia kontrataren behar zehatzetara egokitu ahal izateko.

7. Aurreko puntuan adierazitakoaren arabera, sistema ez ezartzeko akordioa lortuz gero edo kontratuko egoeretara egokituz gero, akordio hori idatziz formalizatuko da eta artikulua honetan ezarritakoaren gainetik egongo da; beharrezkoa izango da Hitzarmenaren Batzorde Paritariora kopia bat igortzea, jakinaren gainean egon dadin.

de seis (6) sábados de descanso adicionales a los que vinieran disfrutando, recuperables en la forma que establezca la empresa. Se procederá a la reestructuración del servicio que corresponda en cada caso para la efectiva realización de la jornada anual pactada.

En el año 2012 el personal con jornada completa y contrato de lunes a domingo disfrutarán de otros seis días de descanso adicionales, tres (3) sábados y tres (3) lunes a los que vinieran disfrutando, todos ellos con carácter recuperable. Se procederá a la reestructuración del servicio que corresponda en cada caso para la efectiva realización de la jornada anual pactada.

b) A partir del 1 de enero de 2013 la jornada laboral del personal al cual se le ha aplicado el calendario de los anteriores apartados, sería de lunes a viernes, para el personal con jornada completa y contrato de lunes a sábado o de lunes a domingo.

4. El programa de implantación progresiva anterior viene supeditado a las siguientes excepciones:

a) En aquellas contrataciones en que, a la firma del presente convenio, la totalidad o parte de trabajadores a tiempo completo de la misma disfrutasen de una jornada de cinco días semanales, trabajados de lunes a viernes, de martes a sábado, jueves a lunes o cualquier otra combinación posible o de un mayor número de sábados o domingos de descanso, no verán reducidos los mismos.

b) En aquellas servicios en que por las posibilidades de organización del mismo y sin perjudicar las exigencias del cliente se pudieran disfrutar un mayor número de sábados y/o domingos de descanso, se podrá conceder por parte de las empresas un mayor número de estos.

c) En todo caso, a la finalización de las contrataciones y concesiones administrativas vigentes a la firma del presente convenio, el nuevo servicio que se deba prestar por el siguiente adjudicatario (sea el mismo o uno distinto), deberá realizarse para los trabajadores a tiempo completo, en jornada de Lunes a Viernes, mientras que los trabajadores a tiempo parcial, realizarán el servicio de Sábados, Domingos, Festivos y aquellas sustituciones que pudieran pactarse de común acuerdo entre empresa y trabajador.

5. Lo dispuesto en los párrafos 2, 3 y 4 anteriores estará condicionado a que:

a) No exista necesidad de realizar despidos por causas objetivas derivadas de la aplicación generalizada de la jornada de lunes a viernes.

b) No exista necesidad de incrementar el personal contratado más allá de las pautas marcadas por los respectivos Pliegos de Condiciones vigentes a la firma de este Convenio y/o no exista necesidad de incrementar el número de horas contratadas según los citados Pliegos de Condiciones.

6. Cuando la dirección de la empresa advierta que, de la aplicación generalizada de la jornada de lunes a viernes, pudieran derivarse cualquiera de las dos incidencias señaladas en el punto anterior, lo pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores con anterioridad a la confección del calendario anual o, en todo caso, antes del 1 de noviembre de cada año, abriendo un período de consultas de, al menos, 30 días de duración a fin de adaptar la jornada de lunes a viernes a las necesidades concretas de la contrata.

7. En virtud de lo señalado en el punto anterior, en caso de alcanzarse un acuerdo sobre la inaplicación del sistema o, en su caso, su adaptación a las circunstancias de la contrata, dicho acuerdo se formalizará por escrito, primando sobre lo establecido sobre el particular en este artículo, remitiéndose necesariamente copia del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio para su conocimiento.

Sistema ezartzeko akordiorik lortu ezean, enpresako zuzendaritzak 15 eguneko epea izango du bere nahia Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari planteatzeko eta honek 30 eguneko epean eta langileen ordezkariekin audientzia izan ondoren, txosten bat igorri beharko du astelehenetik ostiralerako lanaldiaren sistema orokorra kontratan ezartzeko beharrari edo behar ezari buruz.

8. Dena dela, artikuluko honetako 5. puntuan aurreikusitako gorabeherengatik sistema ezartzen ez bada, aldeek 6. eta 7. puntuetan ezarritako prozedura amaitutakoan ez-ezartze horregatik ezar dezaketen inpugnazio judizialari kalterik egin gabe izango da.

9. Zerbitzua berezia denez, artikuluko honetako 2. eta 3. puntuetan ezarritako astelehenetik ostiralerako lanaldia orokorrean ezartzetik kanpo geratuko dira asteko lanaldian 5 egunetan lan egiten dutenak, zerbitzua dena delako egunetan eskainita ere.

10. Nolanahi ere, lan-baldintzak sakonki aldatu behar badira, indarrean dagoen legeriak xedatzen duena bete beharko da.

Jaiegunak diren larunbaten banaketa lantokietan egingo da, langileak eta enpresa elkar hartuta, egindako egutegiaren arabera.

11. Langileen Estatutuaren 34. artikuluko 2. atalaren azken tartekian aurreikusitako neurria enpresak aplikatzea, gehienez urteko lanaldiaren %5, soilik egin daiteke zerbitzuan gerta daitezkeen aldaketan aurrean, bezeroak erabakita, behar bezala dokumentatuta, zerbitzuaren bat-bateko matxurak eta gorabeherak.

a) Enpresak, zerbitzua aldatuz gero, hauxe egin beharko du:

— Aurretik abisatzea langileen ordezkariari eta eraginpeko langileei, 15 egun lehenago.

— Aurre-abisuarekin batera, neurriaren arrazoia aurkeztea, bezeroak enpresari zuzendutako agiri ofizialaren edo fede ematen duen idatzizko komunikazioaren bidez.

b) Enpresak, zerbitzuaren bat-bateko matxura eta gorabehera kasuetan, hauxe egin beharko du:

— Aurretik abisatzea langileen ordezkariari eta eraginpeko langileei, 5 egun lehenago.

— Aurre-abisuarekin batera, idatziz aurkeztuko du gertatutako gorabehera edo matxuraren arrazoizko azalpena.

c) Kasu bietan eta langileen legezko ordezkariekin edo eragindako langileekin, deskribatutako eginkizunak beteko dira ohiko lan-egunetako lanaldian.

#### 15. artikulua. Jaiegunak eta norberak hartzeko egunak.

1. Garbiketa-lanak egin behar diren jaiegunetan, ondorio horretarako kontratatutako langileek egingo dute zerbitzu hori, edo, hala dagokionean, enpresan horretarako prest dauden borondatezko langileek.

Jaiegun horietako zerbitzua plantillako borondatezko langileek egiten badute, ordainketa egiterakoan, jaiegunetako aparteko ordu gisa ordainduko zaie lana, hitzarmen honen I. Eranskinetako soldaten taulan jasotako zenbatekoan, edo jaieguneko aparteko ordu bakoitzeko 2 ordu emango zaizkie, baldin eta ordaindutako atsedeen-denbora gisa kontantsatzen bada; hori enpresaren eta langilearen arteko akordio bidez ezarriko da.

2. Langile guztiek gozatuko dute norberaren aukerako urteko 1. egunaz.

En caso de que no se alcanzase un acuerdo sobre la aplicación del sistema, la dirección de la empresa tendrá 15 días para plantear su pretensión a la Comisión Paritaria del Convenio que, en el plazo de 30 días y previa audiencia de la representación de los trabajadores, deberá emitir informe sobre la necesidad o no de aplicar en la contrata el sistema generalizado de la jornada de lunes a viernes.

8. En todo caso, la no aplicación del sistema por concurrir las incidencias previstas en el punto 5 de este artículo se entiende sin perjuicio de la impugnación judicial que, sobre dicha inaplicación, puedan entablar las partes una vez finalizado el procedimiento establecido en los puntos 6 y 7.

9. Dada la peculiaridad del servicio, de la aplicación generalizada de la jornada de lunes a viernes establecido en los apartados 2 y 3 de este artículo, quedará excluido el personal que en la actualidad trabaje 5 días dentro de su semana laboral, con independencia de los días en que preste servicio.

10. En cualquier caso, si fuera necesaria una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

La distribución de los sábados festivos se hará por centros de trabajo y de común acuerdo entre los trabajadores y empresa, según el calendario que se elabore

11. La aplicación por la empresa de la medida prevista en el último inciso del apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo del 5% de la jornada anual, sólo podrá realizarse ante supuestos de modificación del servicio decididos por el cliente, debidamente documentados, averías e incidencias del servicio imprevistas.

a) La Empresa, en supuestos de modificación del servicio, deberá:

— Preavisar a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con 15 días de antelación.

— Aportar, junto con el preaviso, la justificación de la medida mediante documento oficial o comunicación escrita fehaciente del cliente dirigida a la empresa.

b) La Empresa, en supuestos de averías e incidencias del servicio imprevistas, deberá:

— Preavisar a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con 5 días de antelación.

— Aportar junto con el preaviso, explicación motivada por escrito de la incidencia o avería ocurrida.

c) En ambos casos y salvo acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con los trabajadores afectados, el cumplimiento de los cometidos descritos se llevará a cabo en los días de trabajo de su jornada laboral habitual.

#### Artículo 15. Festivos y días de libre disposición

1. Los días festivos que se precise realizar servicios de limpieza, éstos se harán con personal contratado al efecto y, en todo caso, con personal voluntario de la plantilla.

De realizarse los festivos antedichos con personal voluntario de plantilla, le serán retribuidos como horas extraordinarias festivas en la cuantía reflejada en la Tabla Salarial del anexo I del presente Convenio, o en la proporción de 2 horas por cada hora extra festiva para el supuesto compensarlas por tiempo de descanso retribuido, a establecer de común acuerdo entre empresa y trabajador.

2. Todos los trabajadores disfrutarán de 1 el día de libre disposición retribuido al año.

Egun horiek udako oporretatik kanpo hartu nahi dituztenek enkargatuari idatziz adierazi beharko diote martxoaren 4a baino lehen eta urriaren 30a baino lehen hartu beharko dituzte egun horiek edo hartzeko eguna urriaren 30a baino lehen adierazi beharko dute. Aurrez ezarritako epe horiek betetzen ez badira, urriaren 30etik aurrera enpresak ezarriko ditu egun horiek.

Nahi denean hartzeko egun horiek izateko, arau hauek bete beharko dira:

a) Langileak egun horren edo horien berri astebete lehenago eman beharko dio enkargatuari.

b) Aipaturiko egun hori batera edo banaka aldagela bakoitzeko plantillaren eta enkargatu bakoitzaren mendeko %10ak gozatu ahal izango ditu gehienez. Aldagela batzuetan bi enkargaturen mendeko langileak daude, kasu horietan aipaturiko %10 hori ez zaio aldagela osoari ezarriko, enkargatu bakoitzaren mendeko langileei baizik.

c) Aipaturiko egun horiek «zubiak egiteko» hartu nahi izanez gero, hau da, bi jai egunen arteko eguna edo jaieguna eta igandearen arteko eguna hartu nahi izanez gero, edo oporretako hilabeteetan, uztailean eta abuztuan, hartu nahi izanez gero, aldagela bakoitzeko plantilla finkoaren %10a baino gehiago ezingo da izan; eta ehuneko horrek baino gehiagok eskatuz gero jai eguna, hau da, plazak baino eskari gehiago egonez gero, eskatzaileen artean zozketa egingo da dagokion eguna baino astebete lehenago. Zozketa horretan zortea dutenek ez dute parte hartuko hurrengo zozketan, horrelakorik egonez gero. Zozketa aldagelara egingo da.

Azaroaren 3a, San Martin Porresko jaieguna dela, jaieguna izango da ondorio guztietarako; eta igandearekin batera gertatzen bada, igandearen ondoko astelehenean ospatuko da.

Abenduaren 24an eta 31n, lanaldi arruntean baino ordu bate lehenago bukatuko da lanaldia.

Abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean eta, halaber, udalerriko jaiegunean, zerbitzua egiten duten langileei kopuru gehigarria ordainduko zaie, jaiegunetako aparteko ordu baten baliokoa.

#### 16. artikulua. Oporrak.

Ordaindutako urteko oporrak 28 lanegun izango dira enpresan urtebeteko zerbitzua egin duten langileentzat; urtebete egin ez duten langileentzat, berriz, lan egindako egunen arabera izango da oporraldia.

Larunbatak lanegun oso gisa zenbatuko dira.

Oporraldia txandatan banatuko da, plantillaren erdia txandakatuz, eta txanda horiek elkarren segidakoak izango dira kategoriaren arabera; ahal dela, uztailean eta abuztuan hartuko dira.

Denboraldi horretan, langileek oporrak hartu aurreko 6 hilabeteen guztizko ordainsarien batez besteko kopurua jasoko dute.

Ondorio horretarako, honako kontzeptu hauek hartuko dira aintzat: Oinarritzako soldata (OS), antzinatasuna, hitzarmeneko plusa, toxikotasun-, nekagarritasun- eta arrisku-plusa, garraio-plusa eta gaueko lanaren plusa, hala behar denean.

Ordainsarien batez besteko kopurua kalkulatzeko, oporrak hartutako urteari dagozkion hilabeteak baizik ez dira zenbatuko.

Urte bakoitzaren urtarrilaren 15ean, enpresak eta langileen legezko ordezkariak finkatuko dute opor-egutegia.

El personal que quiera disfrutar ese día fuera de las vacaciones de verano tendrán que comunicarlo por escrito a su encargado antes del 4 de marzo, y deberán o bien tener disfrutado el día o bien señalada la fecha de disfrute antes del 30 de octubre. En caso de incumplimiento de los plazos establecidos anteriormente, a partir del 30 de octubre será la empresa quien establezca el día de disfrute.

Para poder disfrutar el día de libre disposición se seguirán las siguientes reglas:

a) El trabajador tendrá que avisar con una semana de antelación la fecha exacta de disfrute del día a su encargado.

b) El máximo de personas que puedan disfrutar el citado día, no sea superior al 10% de la plantilla de cada vestuario y dependiente de cada encargado. Hay vestuarios en los cuales coinciden trabajadores dependientes de dos encargados, siendo de aplicación el citado 10% no a todo el vestuario, sino al total de trabajadores dependientes de un encargado.

c) En el supuesto de querer disfrutar el citado día para «confeccionar puentes», entendiéndose por puentes los días laborales comprendidos entre dos festivos, o festivo y domingo, o en los meses en que se disfrutan vacaciones, Julio y agosto, además de que el número de personas que lo disfrute no sea superior al 10% de la plantilla fija de cada vestuario, si hubiera más solicitudes que plazas, una vez aplicado el porcentaje mencionado, se procederá a realizar un sorteo entre los solicitantes con una semana de antelación al día en cuestión. El/los agraciados no podrán participar en el próximo sorteo de existir el mismo. El sorteo se realizará por vestuario.

El día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, se considera festivo a todos los efectos, en caso de coincidir en Domingo, se trasladaría al Lunes siguiente.

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral finalizará con una hora de antelación sobre el horario habitual.

Al personal que realice el servicio los días 25 de diciembre, 1 de enero, y durante la festividad local del municipio les será abonada una cantidad adicional por el importe de una hora extraordinaria festiva.

#### Artículo 16. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 28 días laborales, para todo el personal con un año de servicio en la Empresa y en parte proporcional para los que no reúnan este requisito.

Los sábados se computarán como días laborables completos.

El periodo de vacaciones se realizará en turnos rotativos de la mitad de la plantilla y consecutivos por categorías, preferentemente en Julio y agosto.

Durante este periodo se percibirá el promedio de las retribuciones totales de los 6 meses anteriores al disfrute de las mismas.

A estos efectos se considerarán los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Plus Tóxico/Penoso y Peligroso, Plus de Transporte y Plus de Nocturnidad en su caso.

Para el cálculo del promedio de las retribuciones sólo se computarán los meses pertenecientes al año de las vacaciones.

Antes del 15 de enero de cada Año, la Empresa y la representación legal de los trabajadores fijarán el Calendario de Vacaciones.

Enpresaren opor-egutegian ezarritako oporraldia, hala ere, haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasun batekin edo Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48.bis artikuluetan xedatutako lan-kontratuaren etenaldiarekin batera suertatzen denean, kasu horretan beste data batean hartu ahal izango dira oporrak, hau da, aldi baterako ezintasuna gertatzen den edo aipatu araua aplikatuz baimena hartzeko dagokion data ez den beste batean, etenaldia amaitu ondoren, baita urte naturala bukatzen bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aldi baterako ezintasuna, ohiko gaixotasuna edota laneko istripu-gatik denean, eta, hori dela-eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hamazortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

### III. KAPITULUA

#### 17. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hau sinatu duten enpresaburuak eta langileen ordezkariak aparteko orduekin bukatzeko konpromisoa hartu dute.

Aparteko orduak kentzeari dagokionez, honako salbuespen hauek egingo dira:

- a) Ezinbesteko kasua: Ezbeharrei eta aparteko eta premiako bestelako kalteei aurrea hartzeko edo haiek konponatzeko.
- b) Behar adinako aurrerapenez aurreikusi ezin diren arrazoiengatik lanaldia ezinbestez luzatu behar denean, enpresak egin beharreko lanak normaltasunez egin ahal izateko.

Aurreko idatz-zatien jasotako salbuespeneko egoeren batean egingandako aparteko orduak, hitzarmen honen I. Eranskinen taulan adierazitakoaren arabera ordainduko dira, edo edo aparteko ordu bakoitzeko 1,5 ordu emango zaizkie, baldin eta ordaindutako atsedeen-denbora gisa konpentsatzen bada; hori enpresaren eta langileen arteko akordio bidez ezarriko da.

Igandeetako gaueko txandako orduak (21:00etatik 24:00etara), bestalde, jaiegunetako ordu gisa hartuta ateratzen den prezioaren arabera ordainduko dira.

Enpresa bakoitzean aparteko orduak nola bete erabakitzeaz, kontrolatzeaz eta horren jarraipena egiteaz arduratuko den batzorde bat sortuko da.

#### 18. artikulua. Barne sustapena, maila eta lanaldia igotzea.

1. Lehen mailako ofizialaren edo peoi gidariaren kategoriako lanpostu finkoetan edo behin-behinekoetan dauden plaza hutsak plantillako langileen barne-sustapenaren bidez beteko dira; eskatzaileek behar adinako gaitasunik ez dutelako barne-sustapenaren bidez plaza hutsak bete ezin direnean baizik ez da langile berriak kontratatzea joko.

Barne-sustapenaren prozesua honelakoa izango da:

- a) Enpresak lantokian bete behar diren lanpostu hutsak argitara emango ditu, eta epe bat finkatuko du eskatzaileek eskaera aurkezteko.
- b) Aurrez eskatutako kualifikazioa edo titulazioa bete den egiaztatuta ondoren, izangaien behin betiko zerrenda argitaratuko

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente de Trabajo que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

### CAPÍTULO III

#### Artículo 17. Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, tanto la representación empresarial como la representación de los trabajadores, firmante del mismo, adquieren el compromiso de suprimir las horas extraordinarias.

La supresión de la realización de las horas extraordinarias, tendrá como excepción los Sigüientes supuestos:

- a) Fuerza mayor: Cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente y la prolongación de jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de los trabajos encomendados a la Empresa.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el apartado anterior, serán compensadas según lo señalado en la Tabla Salarial del Anexo I del presente convenio, o en la proporción de 1,5 horas por cada hora extra ordinaria para el supuesto compensarlas por tiempo de descanso retribuido, a establecer de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Las horas del turno de noche de los domingos (entre las 21 y las 24 horas), se abonarán complementándolas al precio que resultaría como horas festivas.

Se creará una comisión para el seguimiento, control y la forma de cubrirse la realización de las horas extraordinarias en cada Empresa

#### Artículo 18. Promoción, ascensos e incrementos de jornada.

1. Las vacantes que hubiere para puestos fijos o eventuales de categoría Oficial 1.ª Conductor, Peón conductor y Peón maquinista se cubrirán mediante promoción interna entre el personal de la plantilla y solo en el caso de que mediante ella no pudiera llevarse a efecto por falta de aptitud de los peticionarios se contratará nuevo personal.

La promoción seguirá el siguiente proceso:

- a) Se publicarán por la Empresa las vacantes a cubrir en el centro afectado, señalándose un plazo para la presentación de peticionarios.
- b) Comprobada la cualificación o titulación previa exigida, se publicará la lista definitiva de candidatos y se fijará un

da eta gutxienez 10 ordukoa izango den denboraldia finkatuko da praktikak egiteko; horretarako, enpresak behar diren giza baliabideak eta egokiak izan daitezkeen materialak jarriko ditu.

c) Azterketa teoriko-praktikoa egingo da, enpresak eta batzordeek izendatutako aztertzaileekin.

d) Probak egindakoan, langile bakoitzak «gai» edo «ez-gai» kalifikazioa jasoko du, eta aurreko zerrendetan gaitzat hartutako langileen ondorengo postua beteko du, antzinatasuneko hurrenkerari jarraiki.

Lanpostu hutsak betetzeko zerrendak lantoki bakoitzean prestatuko dira.

Egon daitezkeen lanpostu hutsak zerrendako aurreneko postuetan dauden langileek beteko dituzte; eta langile batzuek puntuazio bera dutenean, enpresan daukaten antzinatasunari begiratu eta horri emango zaio lehentasuna.

Lehen mailako ofizialaren eta peoi gidariaren kategoria ez da finkoa izango lanpostua finko bilakatzen ez den bitartean; alabaina, kategoria horretako zereginak betetzen emandako denboraldian, langileak ordainsarian dagoen aldea jasoko du. Lanpostua aldi baterako denean, langilea lehenago zuen lanpostura itzuliko da, eta azken lanpostu honi dagokion ordainsaria jasoko du.

Estolderia mantentzeko peoiei, peoi espezialistaren kategoria aitortuko zaie eta Eranskinako Ordainsarien Taulan ezarritakoaren arabera ordainduko zaie.

Artikulu hau ez da ezarriko peoi makinarien lehenengo promozioan, horien kasuan 19. artikuluan ezarritakoa erabiliko baita.

2. Arduraldi partzialeko langileek beraien kontrataren eta zerbitzuaren barruan lanaldia luzatu egin ahal izango dute, egondako hutsuneak bete behar direnean; hori guztia LEko 12. artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe.

Arduraldi partzialekoen lanaldia luzatu ahal izateko, enpresariak hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko die langileei, arduraldi partziala arduraldi oso bihurtzeko eskariak egin ditzaten eta horrela arduraldi partzialeko langileen arduraldia luzatu dadin.

Enpresak eta langileen ordezkariak aztertuko dituzte langileek egindako eskari horiek.

#### 19. artikulua. *Kategoria profesionalak.*

Sektoreko Hitzarmen Orokorreko 22. artikuluan ezarritakoaren arabera, 2 kategoria profesional sortu dira D taldean (Langileen Taldean). Hona kategoria horien definizioa:

— Peoi Gidaria: Peoi kategoria du langile honek eta dagokion gida-baimena izan behar du, gutxienez B1 motakoa; gainera, matxura txikiak eta tailerreko elementurik behar ez duten bestelako matxurak konpontzeko adinako ezagutzak izango ditu. Ibilgailuaren mantentze eta kontserbazio lanez arduratuko da, tailerretik ongi funtzionatzen duela irten dezan. Bere lanean gidatzeaz gain peoiei dagozkien zereginak egingo ditu, bi funtzioak beteko ditu; motogurdia, furgoneta edo antzekoren bat gidatzen badu, kale-garbitzekoa, garbigailua edo antzekoren bat ere erabil dezake noizean behin. Bere ordainsaria honekin batera doan taulan ezarritakoa izango da, gidatzen duen ibilgailua dena delakoa izanda ere.

— Peoi Makinaria: Peoi kategoria du langile honek eta kale-garbitzekoa, garbigailua edo antzeko ibilgailuren bat gidatuko du. Gutxienez B1 motako gida-baimena eduki beharko du,

período de al menos 10 horas para la realización de prácticas, facilitando para ello la Empresa los medios humanos y materiales adecuados.

c) Se efectuará un examen teórico-práctico siendo los examinadores nombrados por la Empresa y Comité.

d) Efectuadas las pruebas cada trabajador obtendrá la calificación de apto o no apto, ocupando el puesto a continuación de los declarados aptos en las listas anteriores por orden de antigüedad.

Se realizarán listados por Centros de Trabajo para la cobertura de vacantes.

Las vacantes posibles serán cubiertas por el trabajador o trabajadores que ocupen en cada momento los primeros puestos de la lista, primando en caso de igual puntuación la antigüedad en la Empresa.

La categoría de Oficial 1.ª conductor, peón conductor o peón maquinista no se consolidará hasta en tanto el puesto no tenga el carácter de fijo, si bien se percibirá la diferencia retributiva en el tiempo que realice las funciones de dicha categoría. Cuando el puesto tenga carácter temporal el trabajador volverá al que tenía anteriormente percibiendo las retribuciones propias de éste.

A los peones de Alcantarillado se les reconocerá la categoría de Peón Especialista y se les retribuirá conforme a lo establecido en las Tablas Salariales Anexas.

El presente artículo no será de aplicación para la primera promoción de Peón maquinista, que se realizará conforme a lo establecido en el artículo 19.

2. Los trabajadores a tiempo parcial podrán tener derecho a incrementar su jornada dentro de la contrata y servicio a estén adscritos, para aquellos supuestos en que se precise cubrir las vacantes que se pudiesen producir, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artc 12 del ET.

A fin de posibilitar la ampliación de la jornada en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión de un trabajo a tiempo parcial en un trabajo a tiempo completo para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

La empresa y la representación de los trabajadores analizarán las peticiones que realice dicho personal

#### *Artículo 19. Categorías profesionales.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 22 del Convenio General del Sector, se crean 2 categorías profesionales, pertenecientes al Grupo D (Grupo de Operarios) y que se definen a continuación:

— Peón conductor: Trabajador con la categoría de Peón que, en posesión del carnet de conducir correspondiente, como mínimo de clase B1, tenga los conocimientos necesarios para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otros que no requieran elementos de taller. Cuidará del mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones de funcionamiento. En su trabajo alternará la conducción con las labores propias de Peón, realizando ambas funciones, en el caso de conducir un motocarro, furgoneta o similar pudiendo además conducir una barredora, baldeadora, fregadora o similar de forma ocasional Su retribución será la establecida en las tablas salariales anexas con independencia del tipo de vehículo que conduzca.

— Peon maquinista: Trabajador con la categoría de peón que conduzca una barredora, baldeadora, fregadora o vehículo similar. Deberá tener además de cómo mínimo el permiso de

baita tailerreko elementurik behar ez duten matxurak konponzeko ezagutzak ere, gidatzen duen ibilgailua edo tresna enpresaren instalazioetatik funtzionatzeko beharrezko baldintzetan irriteaz arduratuko da. Makina ongi erabiltzeaz eta egoki zainitzeaz arduratuko da, baita makinaren jarraibide teknikoak eta funtzionamendua jarraitzeaz ere.

Promoziok egingo dira 18. artikulua sistemaren arabera.

Ordainsarien Taulan ageri den lansarirako eskubidea kategoria lortu bezain laster izango da, eta ez da eskubide ekonomiko atzera-eraginezkorik izango.

Zerbitzu edo antolakuntza beharregatik, deskribatutako ibilgailuren bat falta delako, matxuratu delako edo antzeko zergatiren batengatik langile hauek Peoi lanak egin ahal izango dituzte eta kategoria horretarako hitzartutako ordainsaria izango dute aldaketa hori eragin zuten baldintzek dirauten bitartean.

#### 20. artikulua. *Etengabeko prestakuntza.*

Enpresak 415 euro ordainduko dizkio diru-laguntza modura C-1 motatako gidabaimena atera nahi duen eta urtebeteko antzinatea daukan langileari, gidabaimena atera duela egiaztatzen duenean; beste 415 euro interesik gabeko mailegu gisa ordainduko dizkio, eta langileak zenbatekoa jaso eta ondorengo hamabi hilabeteen barruan itzuli beharko ditu. Egoera honetan gehienez egon daitezkeen langileen kopurua kategoria honetan dauden ibilgailuen kopuruaren parekoa izango da.

Zenbateko hori ordaindu eta ondorengo urtean langileak borondatezko baja eskatzen badu, lehen aipatutako zenbatekoa itzuli beharko du.

Enpresak lanbide- eta/edo kultura-arloko ikastaroetarako diru-laguntzak edo laguntzak emateko aukera aztertuko du; laguntza horiek langileek egindako eskaeren arabera izango dira.

### IV. KAPITULUA

#### 21. artikulua. *Ordainsariaren kontzeptuak.*

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean dauden langileen soldata gordina hitzarmen honen I. Eranskinetako taulan zehaztuta dagoena da.

Soldata egutegiko hilaren barruan ordainduko da, enpresa bakoitzak ordaindu ohi duen egunetan, gorabeherak izan ezik, horiek hurrengo hilabeteko nominarekin batera ordainduko baitira.

Hitzarmen honetan ezarritako urteko soldata gordina honela banakatu behar da:

Oinarritzko soldata eta hitzarmeneko plusa: 365 egunez biderkatu beharko dira.

Toxikotasun, nekagarritasun eta arrisku-plusa eta garraioko plusa: 298 egunez biderkatu beharko dira.

Martxoko, udako, Gabonetako eta San Martin Porresko jaieguneko ordainketak: Hitzarmen honen eranskinetan jasotako zenbatekoen eta zehaztapen berezien arabera.

Hitzarmen honetan jaso eta berariazko igoerarik ezarrita ez duten ordainsari kontzeptuek, tauletan ezarritakoari dagokion hazkundea izango dute (20, 24, 28, 29, 30 eta 39 artikulua).

#### 22. artikulua. *Hamabosteroko aurrerakinak.*

Langile guztiek aurrerakina jaso ahal izango dute, egindako lanagatik, aurrerakina eskatzen duten hilabetean bertan eta

conducir B1, los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller, cuidando de que el vehículo o máquina que conduce salga de las instalaciones de la empresa en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Las promociones se realizarán según el sistema del artc 18.

El derecho a la retribución que figuran las Tablas Salariales Anexas, surgirá tan pronto se obtenga la categoría, sin derecho económico retroactivo alguno.

Por necesidades del servicio u organización, falta de alguno de los vehículos descritos, avería u otra causa similar, este personal podrá ser asignado a las labores propias de Peón y percibiendo las remuneraciones pactadas para esta categoría mientras subsistan las condiciones que originaron dicho cambio.

#### Artículo 20. *Formación continua.*

La Empresa abonará hasta un máximo de 415 Euros como subvención al trabajador que con un año de antigüedad desee sacar el Carnet de Conducir de la Clase C-1 una vez acredite su obtención, y otros 415 Euros como préstamo sin interés que será devuelto por el trabajador en los doce meses siguientes a su concesión, con un máximo de trabajadores igual al número de vehículos de esa categoría.

En el supuesto de que solicite la baja voluntaria durante el año posterior al pago de la cantidad antes mencionada, el trabajador se obliga a la devolución de la cantidad antes mencionada.

La Empresa estudiará la posibilidad de colaboración o subvención de cursos de formación profesional y/o cultural, que se determinarán en función de las solicitudes recibidas de los trabajadores.

### CAPÍTULO IV

#### Artículo 21. *Conceptos retributivos.*

El Salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica en la Tabla Salarial del anexo I del presente Convenio.

El pago del salario se realizará por mes natural, en las fechas que venga haciéndose efectivo en cada empresa a excepción de las incidencias que se abonarán con la nómina del mes siguiente.

El salario bruto anual establecido en el presente Convenio debe desglosarse en la siguiente forma:

Salario Base y Plus Convenio, deberán multiplicarse por 365 días.

Pluses Tóxico, Penoso, Peligroso y Transporte deberán multiplicarse por 298 días.

Pagas de marzo, Verano, Navidad y San Martín de Porres según cuantías y precisiones específicas que se recogen en cada de los anexos del presente Convenio.

Los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio que no tengan establecida una subida específica, experimentarán un incremento equivalente al establecido en las tablas, (artículos 20, 24, 28, 29, 30 y 39).

#### Artículo 22. *Anticipos quincenales.*

Todo trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se

gehienez beren kategoriako hileko soldataren %50eko zenbatekoan, bost eguneko aurrerapenez enpresari jakinarazten badiote. Aurrerakin hori hilabetearen 15. egunean ordainduko da, eta egun hori jaieguna bada, hurrengo egunean ordainduko da.

Aparteko ordainketaren kontzeptuan sortutako zenbatekoen aurrerakinak ere eskatu ahal izango dira, baina gehienezko kopurua 2.200 euro izango dira.

### 23. artikulua. Aparteko haborokinak.

Enpresak aparteko lau ordainsari ordainduko dizkie langile guztiei, honako baldintza hauen arabera:

A. Zenbatekoa: Hitzarmen honen II. Eranskinean kategoria bakoitzarentzat finkatutako soldaten taulan jasota dagoena.

Gainera, aparteko zenbateko hauek ordainduko dira:

a) 2012ko urtarrilaren 1az gero, 24 eguneko antzina-kotasuna sartuko da, gehienez 3 biurtekorekin eta 3 bosturtekorekin, urte horretako Eguberrietako ordainsarian, sortzapen aldia dena delakoa izanda.

b) 2013ko urtarrilaren 1az gero, 30 eguneko antzina-kotasuna sartuko da, gehienez 3 biurtekorekin eta 3 bosturtekorekin, urte horretako Eguberrietako ordainsarian, sortzapen aldia dena delakoa izanda.

c) Hitzarmen hau sinatu ondoren esleitzen diren kontratetan, esleipen berriaren hasieratik ezarriko da 2013rako ezarritakoa.

B. Izena: Artikulu honetan finkatutako aparteko ordainsariak izendapen hauek izango dituzte: Udako, Gabonetako, San Martin Porresko jaieguneko eta martxoko ordainsariak.

C. Ordaintzeko eguna:

— Udako aparteko ordainsaria: Ekaineko hileko ordainsariarekin batera ordainduko da.

— Gabonetako aparteko ordainsaria: Beranduena, abenduaren 20an ordainduko da.

— San Martin Porresko jaieguneko aparteko ordainsaria: Urriko nominarekin batera ordainduko da.

— Martxoko aparteko ordainsaria: Martxoko hileko nominarekin batera ordainduko da.

D. Sortzapen-aldiak: Aparteko ordainsariak sei hilero sortuko dira, San Martin Porresko jaieguneko eta martxokoa izan ezik, horien sortzapena urtekoa eta egunez eguneko izango baita, eta lan egindako denboraren arabera ordainduko baita, baina bidezko arrazoirik eman gabe lanera joan ez den egunetan eta ordainsaririk gabe hartutako baimenetan ez da sortzapenik egongo.

— Udako ordainsaria: Urtarrilaren 1etik ekainaren 30era sortuko da.

— Gabonetako ordainsaria: Uztailaren 1etik abenduaren 31ra sortuko da.

— San Martin Porresko jaieguneko ordainsaria: Azaroaren 1etik urriaren 31ra sortuko da.

— Martxoko ordainsaria: Abenduaren 1etik 31ra sortuko da.

Aldi baterako ezintasuneko egoerek ez dute inolako eragirik izango lau ordainsari horietan, ordainsari horiek osoak izango baitira ondorio horietarako.

### 24. artikulua. Lan berezien gaineko pizgarriak.

Hitzarmen honen indarraldian, Soldata Tauletan finkatutako zenbatekoa jasoko da lan egindako egun bakoitzeko, kasu haueetan:

solicita y por una cuantía máxima del 50% del salario mensual de su categoría, con aviso previo a la Empresa de 5 días de antelación. El abono de dicho anticipo se hará efectivo el día 15 de cada mes o al día siguiente en caso de ser festivo.

También podrán solicitarse anticipos a cuenta de las cantidades devengadas en concepto de pagas extraordinarias, hasta un máximo de 2.200 €.

### Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a todo su personal, cuatro pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

A. Cuantía: La fijada en la Tabla Salarial del anexo II del presente Convenio para la categoría que corresponda.

Adicionalmente, se abonarán en las pagas las siguientes cuantías:

a) A partir del 1 de enero de 2012, se incluirán un total de 24 días de antigüedad, con un máximo de 3 bienios y 3 quinquenios, en la Paga de Navidad, marzo y Verano del citado año, con independencia del período de devengo.

b) A partir del 1 de enero de 2013, se incluirán un total de 30 días de antigüedad, con un máximo de 3 bienios y 3 quinquenios, en la Paga de Navidad, marzo y Verano del citado año, con independencia del período de devengo.

c) Las contrataciones que se adjudiquen a partir de la firma del presente Convenio deberá aplicar desde el inicio de la nueva adjudicación lo establecido para el año 2013.

B. Denominación: Las Pagas Extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano, Navidad y San Martín de Porres y paga de marzo.

C. Fechas de abono:

— Paga Extraordinaria de Verano: Se hará efectiva junto con la mensualidad del mes de junio.

— Paga extraordinaria de Navidad: Se hará efectiva como máximo el día 20 de diciembre.

— Paga Extraordinaria de San Martín de Porres: Se hará efectiva junto con la nómina de octubre.

— Paga Extraordinaria de marzo: Se hará efectiva junto con la nómina del mes de marzo.

D. Periodos de devengo: Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente, excepto la de San Martín de Porres y la Paga de marzo que será anual y día a día, y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas, ni durante los permisos sin retribución.

— Paga de verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

— Paga de Navidad: Se devengará del 1 de Julio al 31 de diciembre.

— Paga de San Martín de Porres: Se devengará del 1 de noviembre al 31 de octubre.

— Paga de marzo: Se devengará del 1 al 31 de diciembre.

Las situaciones de IT no tendrán repercusión en ninguna de las 4 Pagas, siendo a estos efectos íntegras.

### Artículo 24. Incentivos sobre trabajos especiales.

Durante la vigencia del presente Convenio se percibirá la cantidad fijada en las Tablas Salariales por día efectivo trabajado en los siguientes casos:

- A. Fatxadak garbitzen eta txartelak kentzen egindako lana.
- B. Bide-garbiketako peoiek estolda-zuloetan egindako garbiketako lana.
- C. Edukiontzia garbitzeko lana, betiere garbiketa eskuz egiten bada.
- D. Altzariak eta tresnak jasotzeko lana.
- E. Xiringak biltzeko lana, egun osoa lanean ematen bada.
- F. Estolderietako, hondartzetako eta zabortegetako makinak eta kalea garbitzeko makinak erabiltzen diren lanak, makinak peoi batek gidatzen baditu.
- G. Hildako animaliak biltzeko lanak, lanak peoi batek egiten baditu.
- H. Ibaian ertzak garbitzeko lanak, egun osoko lana egiten bada.

A, B eta I idatz-zatiei dagokienez, lan horietan ordubetetik gora emanez gero, plus osoa ordainduko da.

I) Estolda-zuloetako peoiek kolektoreak eta kolektoreen barrualdea eskuz garbitzen lan egiten dutenean tauletan zehaztutako zenbatekoa duen plusa jasoko dute.

Plus horien ordainketa ezin izango da metatu egun beraren barruan; lanaldian A, B, C, D, E, F, G eta H idatz-zatietan jasotako lan bat edo batzuk egiten badira, berariaz erabaki da plus bakarra baizik ezin izango dela jaso eta plus horren zenbatekoa lanaldiaren ordutegian tarte handiagoa hartu duen plusari dagokion izango dela.

#### 25. artikulua. Plusak.

Azken eranskinean jasota daudenak dira, eta honako izan hauek dituzte:

- A. Hitzarmeneko edo jarduerako plusa.
- B. Toxikotasun-, nekagarritasun- eta arrisku-plusa.
- C. Garraioko eta urruntasuneko plusa.
- D. Gaueko lanaren plusa (21:00etatik goizeko 6:00etara).

Lanaldia eguneko 6 h 45' baino txikiagoa bada, gaueko lanaren plusa 1 izango da. Lanaldia eguneko 6 h 45' baino handiagoa bada, gaueko lanaren plusa 2 izango da.

E. Igandeko eta jaiegunetako plusa: Igandeetan edo jaiegunetan lan egiten duten langileei Igande izeneko plusa emango zaie eta Ordainsarien Taulan dago. Tauletan ezarritako kategoriari dagokion oinarritzko soldataren %50aren parekoa izango da plus hori.

Jardunaldi partzialeko langileek 2012ko urtarriletik aurrera igandeetan edo jaiegunetan lana egin beharra baldin badaukate, kopuru hauek ezarriko zaizkie:

— 2012, igande/jaiegunetako plusa tauletan ezarritako kategoriari dagokion oinarritzko soldataren %70aren parekoa izango da.

— 2013, igande/jaiegunetako plusa tauletan ezarritako kategoriari dagokion oinarritzko soldataren %75aren parekoa izango da.

— Hitzarmen hau sinatu ondoren esleitzen diren kontratetan, esleipen berriaren hasieratik ezarriko da 2013rako ezarritakoa.

- A. De limpieza de fachadas y retirada de carteles.
- B. Los peones de limpieza viaria en limpieza de sumideros.
- C. De limpieza de contenedores siempre que dicha limpieza se realice manualmente.
- D. De recogida de muebles y enseres.
- E. Recogida de jeringuillas, cuando se trabaje la jornada completa.
- F. De manejo de maquinaria de alcantarillado, playas, vertedero y barredoras cuando éstas sean conducidas por un peón.
- G. Los peones en labores de recogida de animales muertos.
- H. De limpieza de los márgenes de los ríos, cuando se trabaje la jornada completa.

En los apartados A, B, I, se abonará el plus completo cuando se trabaje más de una hora en estos trabajos.

I. Los peones de alcantarillado, cuando la jornada laboral se realice en trabajo manual para la limpieza de colectores y en el interior del mismo, percibirán un plus específico en la cuantía fijada en las Tablas.

El abono de estos Pluses no podrá ser acumulativo dentro de una misma jornada; queda expresamente acordado que en el caso de que durante la jornada laboral se realicen uno o varios trabajos contenidos en los apartados A, B, C, D, E, F, G y H, sólo se tendrá derecho al cobro de un único Plus y su importe será el de aquel que haya ocupado una mayor parte del horario propio de la jornada laboral.

#### Artículo 25. Pluses.

Son los indicados en el anexo final y se denominan:

- A. De convenio o actividad.
- B. De trabajo Tóxico, Penoso y Peligroso.
- C. De Transporte y Distancia.
- D. De Nocturnidad (entre las 21 horas y 6 de la mañana).

Para el supuesto de que la jornada trabajada sea inferior a 6 h 45' se percibirá el Plus Nocturno 1. Para el supuesto de que la jornada a trabajar sea superior a 6 h 45', se percibirá el denominado Plus Nocturno 2.

E. De domingos y Festivos: Los trabajadores que presten sus servicios en Domingo o Festivo percibirán un Plus denominado Domingo que figura en las Tablas Salariales consistente en una cantidad equivalente al 50% del Salario Base de la categoría que corresponda establecido en las tablas.

Para los trabajadores a tiempo parcial que tengan que prestar su trabajo en domingo y/o festivo a partir del 1 de enero del 2012, les será de aplicación las siguientes cantidades:

— 2012, el plus domingo/ festivo será el equivalente a un 70% del Salario Base de cada categoría establecido en las tablas.

— 2013, el plus domingo/ festivo será el equivalente a un 75% del Salario Base de cada categoría establecido en las tablas

— Las contrataciones que se adjudiquen a partir de la firma del presente Convenio deberá aplicar desde el inicio de la nueva adjudicación lo establecido para el año 2013.



Plus horiek lan egindako egun bakoitzeko baizik ez dira ordainduko, hitzarmeneko edo jarduerako plusa izan ezik, hori egutegiko egun bakoitzeko ordainduko baita.

Gaueko lanaren plusari dagokionez, adierazitako kopuruari antzinatasuna gaineratu behar zaio.

#### 26. artikulua. Antzinatasuna.

Antzinatasunaren osagarri pertsonala hauxe izango da: Kategoria bakoitzeko oinarritzko soldataren ehuneko bosteko hiru biurteko eta, gero, oinarritzko soldataren ehuneko zazpiko bosturtekoak, haietako bakoitza betetzen den hilabetetik hasita.

Biurtekoak eta bosturtekoak betetzen diren hilabetearen aurreneko egunetik aurrera sortuko dira, eta oinarritzko soldata ordaintzen den egun berberetan ordainduko dira, aparteko ordainsariak ordaintzeko 23. artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe.

#### 27. artikulua. Gaixotasuneko eta istripuko baja.

Gaixotasunaren edo istripuaren ondorioz aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileei, Gizarte Segurantzak ordaindutako kopuruaz gain, enpresak jarritako osagarria ordainduko zaie, honako kasu hauetan:

A. Gaixotasuneko bajetan, honako ehuneko hauek osatuko dira:

1. Langileak ondoz ondoko hamabi hilabete badaramatza gaixotasuneko bajarik hartu gabe, ohiko soldataren %100 jasoko du.

2. Gaixotasuneko bajen arteko denbora 12 hilabetetik beherakoa bada, hau jasoko du:

2.1. Lehenengo egunetik hamabosgarren egunera bitartean, ohiko soldataren %80.

2.2. Hamaseigarren egunetik aurrera, ohiko soldataren %100.

B. Gaixotasun arruntak eragindako eta, gutxienez, egun batean ospitaleratzea edo ebakuntza kirurgikoa egin eta egun batean ospitaleratzea ekarri duten aldi baterako ezintasuneko kasuetan, ohiko soldataren %100, bajaren lehenengo egunetik hasita.

C. Laneko istripuak edo lanbideko gaixotasunak eragindako bajetan, enpresak osagarri bat gehituko du kontzeptu honengatik jasotako kopuruari, ohiko soldataren %100era iritsi arte.

Ohiko soldata zehazte aldera, ondoko sortzapenak hartuko dira kontuan:

Oinarritzko soldata, antzinatasuna, hitzarmeneko plusa, nekagarritasun, toxikotasun eta arrisku-plusa, garraioko plusa, gaueko lanaren plusa eta igandeko plusa, hala behar denean, betiere aldi baterako ezintasunaren prozesua kitatzen den hilabeteari dagokionez.

Aldi baterako ezintasuneko egoerak hobetze aldera, enpresak langilearen gaixotasunaren egoera edo istripuaren ondoriozko egoera egiaztatu ahal izango du, zerbitzu medikuen bitartez; horretarako, langileak hitzordua hartu eta osasun-azterketetara joan beharko du, eta bidezko arrazoirik eman gabe agertzen ez bada, enpresak ordaintzen duen osagarria jasotzeko eskubidea galduko du.

#### 28. artikulua. Dietak eta joan-etorriak.

Langileek joan-etorri bat egin, eta gaua etxetik kanpo igaro eta kanpoan bazkaldu eta afaldu behar badute, soldata-tauletan zehaztutako zenbatekoa duen dieta jasoko dute.

Los referidos pluses se abonarán exclusivamente por día trabajado, salvo el de Convenio o Actividad que lo será por día natural.

En el Plus de Nocturnidad hay que considerar sobre la cantidad indicada la antigüedad.

#### Artículo 26. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios del cinco por ciento del salario base y posteriores quinquenios del siete por ciento del salario base de cada categoría, contados a partir del mes de cumplimiento de cada uno de ellos.

Los bienios y quinquenios se devengarán desde el primer día del mes en que se cumplan abonándose ambos en los mismos días del salario base, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 para el abono de las pagas extraordinarias.

#### Artículo 27. Bajas de enfermedad y accidente

Los trabajadores que entren en situación de Incapacidad Temporal ocasionada por enfermedad o accidente, a la cantidad abonada por la Seguridad Social, le será añadido un complemento por la Empresa, según los siguientes casos:

A. En las bajas de enfermedad se complementarán los porcentajes siguientes:

1. Si el trabajador lleva 12 meses consecutivos sin caer de baja por enfermedad, cobrará el 100 por 100 de su salario habitual

2. Si la diferencia de tiempo entre bajas por enfermedad es menor de 12 meses, percibirá lo siguiente:

2.1. Del 1.º al 15.º día, el 80 de su salario habitual.

2.2. A partir del 16.º día cobrará el 100 por 100 de su salario habitual.

B. En los casos de Incapacidad Temporal de enfermedad común que requieran hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso de, al menos un día, se complementarán al 100 por 100 del salario habitual desde el primer día de baja.

C. En las bajas por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la Empresa abonará un complemento a la cantidad percibida por este concepto hasta obtener el 100 por 100 del salario habitual.

A efectos de determinar el salario habitual, se considerarán los siguientes devengos:

Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Plus Penosos/Tóxico y Peligroso, Plus Transporte, Plus Nocturno y Plus Domingo en su caso, referidos al mes en que liquide el proceso de Incapacidad Temporal.

Con el objeto de mejorar las situaciones y estados de Incapacidad Temporal, la Empresa mediante servicios médicos podrá verificar el estado de enfermedad y accidente del empleado, para lo que deberá acudir a los reconocimientos médicos a los que sea citado, perdiendo el complemento que abonare la empresa en caso de incomparecencia no justificada.

#### Artículo 28. Dietas y desplazamientos.

Todo el personal, cuando exista un desplazamiento que exija pernoctar fuera de su domicilio y realizar comida y cena, percibirá una dieta en la cuantía fijada en las Tablas Salariales.

Joan-etorria dela-eta gaua etxetik kanpo igaro behar ez badute, bazkari edo afarirako laguntza gisa, ezarritako dietaren erdia izango da.

Lanaldia zatitua duten eta lantokian aritzen diren estolde-riako langileei eta, orobat, lanaldi arrunta 13:00tik edo 21:00etatik aurrera gutxienez 3 ordu luzeago duten beste zerbitzu batzuetako langileei bazkaltzeko balea emango zaie.

## V. KAPITULUA

### 29. artikulua. *Istripu-poliza.*

Enpresak hitz ematen du laneko istripuen poliza bat sinatuko duela, langile bakoitzari ondoko kalte-ordainak bermatze aldera:

— Istripuagatik hiltzen bada, istripua lanekoa izan zein ez 45.681 euro.

— Istripuaren edo lanbideko gaixotasunaren ondorioz, ezintasun iraunkor absolutuko egoeran badago 45.681 euro.

— Lanbideko gaixotasunaren ondorioz hiltzen bada 45.681 euro.

— Laneko istripuaren ondorioz, ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoko egoeran badago 26.219 euro.

Artikulu honen ondorioetarako, lanbideko gaixotasuna eta laneko istripua dira langileak enpresari zerbitzuak egitean hartu edo izan duena.

Lanaldiaren barruan betaurrekoak puskatzeagatik emango den laguntza: 84,92 euro; jatorrizko ordainagiria aurkeztu beharko da, langileen legezko ordezkariak txostena egin ondoren.

### 30. artikulua. *Gizarte laguntzak.*

Hitzarmen honen eraginpean dauden eta minusbaliatu fisikoak edo psikikoak diren senideak beren tutoretzapean eta beren etxean bizitzen dauzkaten langileei dagokienez, lanaldi osoko langileak badira, 134,33 euroko gizarte-laguntza emango zaie hilean, eta, lanaldi partzialeko langileak badira, beren lanaldiari dagokion zatia emango zaie.

Egoera hori agirien bidez egiaztatu beharko da, Gipuzkoako Aldundiak emandako minusbaliotasunaren kalifikazioa aurkeztuz.

Salbuespenak langileen ordezkariak aztertuko ditu, eta enpresari proposamen bat bidaliko dio.

### 31. artikulua. *Trafikoko istripuak.*

Gidabaimena behar duen ibilgailu motorduna gidatzen duen langile batek istripua badu eta, ondorioz, gidabaimena kentzen badiote, enpresak urtebetez errespetatuko dizkio istripua izan aurretik jasotzen zituen ordainsariak, eta zerbitzuko beste lan bat emango dio, behin betiko epaile-ebazpena eman bitartean.

Onura hori ezin izango da jaso gidabaimena kentzeko arrazoia delituzko egintza, zuhurtziagabekeria edo mozkortasuna bada.

### 32. artikulua. *Ahalmena gutxituta duten langileak.*

Istripuaren edo gaixotasunaren ondorioz ahalmen fisikoak edo psikikoak urrituta dituzten langileak, eta betiere mutualitateko medikuak behar bezala egiaztatu badu, lehen tasuna izango dute egoera berri horri hobeto egokitzen zaizkion enpresako lanpostuak betetzeko; lanpostu berriko ordainsaria txikiagoa

Si el desplazamiento no exige pernoctar fuera de su domicilio, la ayuda por comida o cena será la establecida para la media dieta.

El personal de Alcantarillado que tenga jornada partida y se encuentre en el centro de trabajo, así como el resto del personal de otros servicios que tenga una prolongación de la jornada ordinaria de trabajo no inferior a 3 horas, a partir de las 13 horas o de las 21 horas, percibirá un vale de comida.

## CAPÍTULO V

### Artículo 29. *Póliza de accidentes.*

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de Accidentes de Trabajo que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones:

— En caso de Fallecimiento por accidente sea o no laboral 45.681 €.

— En caso de Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 45.681 €.

— En caso de Muerte por enfermedad profesional 45.681 €.

— En caso de Incapacidad Permanente Total para su trabajo derivada de accidente de trabajo 26.219 €.

A efectos de este artículo, se considerará Enfermedad Profesional y Accidente Laboral la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de los servicios a la Empresa.

Ayuda por rotura de gafas durante la jornada laboral: 84,92 euros, entregando factura original, previo informe de los representantes legales de los trabajadores.

### Artículo 30. *Ayudas sociales.*

Se establece una ayuda social de 134,33 euros mensuales para los trabajadores con jornada a tiempo completo o la parte proporcional a la jornada que realicen en el caso de trabajadores a tiempo parcial, para los trabajadores afectados por este Convenio que tengan familiares disminuidos físicos o psíquicos, tutelados y que convivan con el trabajador.

Deberá justificarse documentalmente tal situación mediante la correspondiente Calificación de Minusvalía otorgada por la Excm. Diputación de Gipuzkoa.

Los casos excepcionales serán estudiados por la representación de los trabajadores que hará llegar una propuesta a la Empresa.

### Artículo 31. *Accidente de tráfico.*

Cuando a un trabajador que conduzca un vehículo a motor que requiera permiso de conducir, por accidente de tráfico le fuere retirado el carnet de conducir, la Empresa le respetará durante 1 año los emolumentos que con anterioridad al mismo viniera percibiendo, asignándole hasta tanto se produzca la resolución judicial definitiva, un trabajo dentro del resto del Servicio.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa de la retirada del carnet de conducir fuera constitutiva de delito o imprudencia temeraria o en caso de embriaguez.

### Artículo 32. *Personal con capacidad disminuida.*

Los trabajadores que por accidente o enfermedad tengan una reducción de sus facultades físicas o psíquicas acreditadas por el médico de la Mutua, tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo más aptos a su nueva situación que existan dentro de la Empresa y, cuando la retribución del nuevo puesto

denean, eskaera langileak edo mutualitateak egin badu, 9 hila-betez errespetatuko da langileak ordura arte jasotako ordainsariari guztizkoa, baina eskaera enpresak egin badu, epe hori ez da aplikatuko eta langilea jasotzen ari zen ordainsariari eutsiko zaio.

Zehaztapen hori enpresak egingo du, langileen legezko ordezkarien txostena entzun ondoren.

Estolderiako eta gaueko zabor-bilketako peoiek, zerbitzu horiek egiten hamar urte bete ondoren, aukeran izango dute ekortze-zerbitzura aldatzea, betiere hori egin ahal bada, kategoria berriaren arabera kobratuz.

### 33.artikulua. Erretiroa eta txandako kontratua.

Hitzarmen honen eremu funtzional eta pertsonalean dauden eta legez ezarritako baldintzak betetzen dituzten langileek, baldin erretiro partziala eskatzen badute, eskubidea izango dute 2013ko martxoaren 27an sinatutako Erretiro Partzialeko Plana aplikatu diezaieten.

Erretiro Partzialeko Plana sinatzen den unean jarriko da indarrean, eta 2018ko abenduaren 31 arte izango du indarraldia.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bi alderdientzat onuragarria den aldaketaren bat argitaratzen bada, gauzatu egingo da.

Aurrekoa gorabehera, indarraldi hori baldintzatuko du indarrean den legedia 2011ko abuztuaren 2a baino lehenago aplikatzeak Erretiro Partzialeko Planaren eraginpean dauden langileei eta enpresari.

## VI. KAPITULUA

### 34. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

LEko 34.8 artikuluan ezarritakoaren arabera, Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek ordaindutako lizentziak hartu ahal izango dituzte, jarraian finkatuta dagoen eran:

1. Ezkontzagatik: Egutegiko 20 egun.
2. Emazteak umea izateagatik: Egutegiko 5 egun.
3. Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen edota anai-arreben gaixotasun larriagatik: Egutegiko 5 egun.

Ondorio horietarako, gaixotasun larritzat joko da dagokion fakultatiboak halaxe kalifikatzen duena. Nolanahi ere, gaixotasuna dela-eta langilea ospitaleratu behar bada, hori gaixotasun larritzat joko da. Kasu horretan, ospitalean eman beharreko denborak lizentzian ezarritakoak baino gutxiago irauten badu, orduan, ospitalean eman beharreko denbora bukatzen denean bukatuko da lizentzia.

4. Lehen aipatutako senideen heriotzagatik: 5 egun. Hiltzen diren senideak aitona-amonak edo ilobak badira: Egutegiko 2 egun.

5. Gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik: Egutegiko egun 1.

6. Ohiko bizilekua aldatzeagatik: Egutegiko 2 egun.

7. Izaera publikoko nahitaezko betebeharren bat bete zeko: Behar adina denbora.

8. Goiko 1., 2., 4. eta 5. kasuetan, egin behar den joan-etorria 150 km-tik gorakoa bada, lizentzia egutegiko 2 egunetan luzatuko da.

sea inferior, si la solicitud es a instancia del trabajador o de la Mutua se les respetarán el total de las retribuciones que vinieran percibiendo por el plazo de 9 meses; si es a instancia de la empresa no será de aplicación el plazo antes mencionado, respetándose la retribución que estuviera percibiendo.

Esta determinación la efectuará la Empresa, una vez oído el correspondiente informe de los representantes legales de los trabajadores.

Los peones de, Alcantarillado y Recogida de Basuras Nocturna, cuando lleven diez años realizando dichos servicios, podrán optar por el traslado al servicio de Barrido, siempre y cuando ello fuera posible cobrando conforme a la nueva categoría desarrollada.

### Artículo 33. Jubilación y contrato de relevo.

Los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal de este Convenio que cumplan los requisitos legalmente establecidos y que lo soliciten, tendrán derecho a la aplicación del Plan de Jubilación parcial suscrito el 27 de marzo de 2013.

El Plan de Jubilación Parcial antes mencionado entrará en vigor en el momento de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

Si en el transcurso de la vigencia de este Convenio se publicara alguna modificación que suponga ventaja para ambas partes, se llevarán a efecto.

No obstante lo anterior, dicha vigencia queda condicionada a la aplicación de la legislación vigente con anterioridad al 2 de agosto de 2011 a los trabajadores afectados por el Plan de Jubilación Parcial y a la empresa»

## CAPÍTULO VI

### Artículo 34. Licencias retribuidas.

De conformidad con lo previsto por el art. 34.8.º del ET, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en la forma que se establece a continuación:

1. Por matrimonio: 20 días naturales.
2. Por alumbramiento de la esposa: 5 días naturales.
3. Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos: 5 días naturales.

A estos efectos se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización si ésta dura menos días que los previstos de licencia.

4. Por fallecimiento de los parientes anteriormente citados: 5 días. En el caso de abuelos y nietos: 2 días naturales.

5. Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural.

6. Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.

7. Por el tiempo indispensable para cumplir una orden o deber inexcusable de carácter público.

8. En los casos 1, 2, 4, y 5, si existiese desplazamiento superior a 150 Km. se ampliará en 2 días naturales.

9. Goiko 3. kasuan, berriz, egin behar den joan-etorria 150 km-tik gorakoa bada, lizentzia egutegiko 3 egunetan luzatuko da.

10. Bestalde, 3., 4. eta 5. kasuetan, ezkongurakoak, ezkonseme-alabak eta ezkonanai-arrebak ere hartuko dira kontuan.

Artikulu honetan ezarritako lizentzien ondorioetarako, izateko bikoteek ezkontza zibilek edota eliza-ekontzek duten tratamendu bera izango dute.

Egoera hori egiaztatu beharko da, bizikidetzako ziurtagiria edo antzeko egiaztagiri bat aurkeztuz.

### 35. artikulua. *Ordaindu gabeko lizentziak.*

LEko 34.8 artikuluan ezarritakoaren arabera, Enpresak ordaindu gabeko lizentziak emango dizkie 15 eguneko aurrerapenez hala eskatzen duten langileei; lizentzia horiek gutxienez 3 egunekoak eta gehienez 15 lanegunekoak izango dira urtean, eta ezin izango ditu batera hartu lantokiko langileen %10ek baino gehiagok.

### 36. artikulua. *Medikuaren kontsultara joateko baimenak.*

Langileak lan-orduen barruan Gizarte Segurantzako medikuaren kontsultara joan behar duenean, ez zaio soldata gutxituko, aurrez kontsultara joateko bidezko arrazoiak ematen badu; era berean, urtean bi egun erabili ahal izango ditu mediku partikularren kontsultara joateko, betiere aurrez kontsultara joateko bidezko arrazoiak ematen badu.

Halaber, langile guztiek 3 egun baliatu ahal izango dituzte urtean ezkontideari edo seme-alabei Gizarte Segurantzako medikuaren edota mediku partikularren kontsultara joaten laguntzeko, aurrez bidezko arrazoiak ematen badute.

Beste alde batetik, eta salbuespenei dagokionez, enpresak aurreko paragrafoetan jasotako edukia zabaldu ahal izango du, kasu zehatzak aztertu ondoren.

### 37. artikulua. *Eszedentziak.*

LEko 34.8 artikuluan ezarritakoaren arabera, Enpresan urtebeteko antzinasuna duen langileak urtebetekoa baino laburragoa izango ez den eta bost urtetik gora joko ez duen borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du.

Borondatezko eszedentzia eskatu ondoren, langileak lehen betetzen zuen lanpostuan edo, bestela, antzeko ezaugarriak dituen lanpostu batean besterik gabe berriz sartzeko eskubidea izango du, betiere idatziz hola eskatzen badu gutxienez eszedentzia bukatzen den eguna iritsi baino hilabete lehenago.

Borondatezko eszedentziako denboraldia ez da kontuan hartuko enpresan inolako ondorioetarako.

Eszedentzian zegoen langilea bere lanpostuan berriz hasiko delako lanpostu hori utziko duen langileak lehentasuna izango du kontratan ager daitezkeen lanpostu berrietan kontratatua izateko; eta, eszedentzian zegoen langilea lanpostuan berriz hasten ez bada, ordezko langileari ordezkatutako langileak zeukan kontratu-mota bera egingo zaio.

## VII. KAPITULUA

### 38. artikulua. *Segurtasuneko eta osasuneko batzordea.*

Segurtasuneko eta Osasuneko Batzordeak eta/edo prebentzioko delegatuak eratzean eta beren eskumenak eta ahalmenak finkatzean, Laneko Arriskuen Prebentzioko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak (*Boletín Oficial del Estado*, 269. zenbakikoa, 1995eko azaroaren 10ekoa) xedatutakoa beteko da.

9. En el caso 3, si existiese desplazamiento superior a 150 Km. se ampliará en 3 días naturales.

10. En los casos 3, 4, y 5, también contarán los padres, hijos y hermanos políticos.

A efectos de las Licencias establecidas en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento que los matrimonios civiles o eclesiásticos.

Deberá justificarse dicha situación mediante Certificado de Convivencia o Documento acreditativo similar.

### Artículo 35. *Licencias no retribuidas.*

De conformidad con lo previsto por el artc. 34.8.º del ET la Empresa concederá licencias no retribuidas de un mínimo de 3 días y un máximo de 15 días laborables al año, a los trabajadores que lo soliciten con una antelación de 15 días, no pudiendo coincidir con esta misma licencia más del 10% de trabajadores del centro de trabajo.

### Artículo 36. *Permisos para asistencia médica.*

Siempre que el trabajador necesitare asistir a consulta médica de la Seguridad Social, dentro de su horario laboral, no tendrá disminución de su salario previa justificación de asistencia a consulta, igualmente dispondrá de 2 jornadas al año para asistencia al médico particular previa justificación.

Asimismo, todos los trabajadores dispondrán de 3 jornadas al año para acompañar al cónyuge o hijos para asistencia a consulta de médico de la Seguridad Social o particular, previa justificación de asistencia a consulta.

Por otra parte y ante casos excepcionales, la Empresa podrá ampliar lo recogido en los párrafos anteriores analizando previamente los casos concretos.

### Artículo 37. *Excedencias.*

De conformidad con lo previsto por el artc. 34.8.º del ET el trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le acepte la solicitud de situarse en excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a un año y no mayor a cinco años.

Solicitada la excedencia voluntaria, tendrá derecho al reintegro automático en el puesto de trabajo que ocupaba o de similares características, siempre que solicite dicho reintegro por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de cumplimiento de la situación de excedencia.

El periodo de excedencia voluntaria no computará a ningún efecto en la Empresa.

El trabajador cesante por la incorporación del trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente a ser contratado en los nuevos puestos de trabajo que pudieran producirse en la contrata y, en el caso de no incorporación del trabajador en excedencia, al trabajador sustituto se le formalizará el mismo tipo de contrato que tenía el sustituido.

## CAPÍTULO VII

### Artículo 38. *Comités de seguridad y salud.*

La Constitución de los Comités de Seguridad y Salud y/o Delegados de Prevención, así como sus competencias y facultades cumplirán lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (*Boletín Oficial del Estado* n.º 269 de 10 de noviembre de 1995).

*39. artikulua. Osasuna zaintzea.*

Laneko Arriskuen Prebentzioko Legeak 22. artikuluan zehaztutakoak izango dira aplikagarri.

Artikulu horretan aipatutako mediku-azterketan, langileari azterketa sakonago bat egiteko agintzen badiote, langileak dagokion baimena izango du, batere ordainsaririk galdu gabe. Medik-azterketa hori beste hiri batean egin behar badu, enpresak garraio publikoan egindako joan-etorriaren gastuak ordainduko dizkio langileari, eta, orobat, 89,57 euroko dieta emango dio eguneko, gehienez 7 egunetan.

*40. artikulua. Laneko arropa.*

Enpresak lanerako arropa egokia emango die langile guztiei. Ekainaren 1ean eta urriaren 15ean emango die arropa hori. Gai honen inguruan sor daitezkeen auziak Seguritasuneko eta Osasuneko Batzordeak ebatziko ditu.

## a) Udako arropa:

Alkandora bat edo kamiseta bat, aukeran.

Galtza batzuk.

Jaka bat.

Zapatila pare bat, edo txiruka pare bat, puntakoarekin eta segurtasuneko barne-zolarekin (lanpostuaren arabera).

Txapel bat.

## b) Neguko arropa:

Artilezko txano bat.

Alkandora bat edo kamiseta bat (aukeran).

Galtza batzuk.

Jertse bat.

Uretako jantzi bat, bi urtean behin (puskatzen bada, berria eman behar da).

Anorak bat, bi urtean behin (puskatzen bada, berria eman behar da).

Bota pare bat, puntakoarekin eta segurtasuneko barne-zolarekin (lanpostuen arabera), bi urtean behin (estolderietan, puskatzen denean eman behar da berria).

Uretako bota pare bat, puntakoarekin eta segurtasuneko barne-zolarekin (lanpostuaren arabera).

Behin-behineko langileei bi galtza, bi alkandora eta dagozkien gainerako jantziak emango zaizkie.

Mekanika-arloko, zabortegietako, industriako garbiketako eta estolderiako langileei duten premiaren arabera garbituko zaie arropa.

## VIII. KAPITULUA

*41. artikulua. Berme sindikalak.*

Langileek eskubide osoa izango dute iragarki-ohola lan- eta sindikatu-arloan interesekoak diren gaietarako erabiltzeko, bai eta propaganda banatzeko eta kuotak biltzeko ere; baina eskubide hori erabiltzeak ez du inolako eraginik izan behar enpresako jardueran edo martxa arruntean.

Langileek ondoko bermeak izango dituzte eskubide sindikalak erabiltzeko, eta bereizkeria sindikala xede duten itunak edo egintzak baliogabeak izango dira; hain zuzen, honako hauek:

a) Langile bati lana ematerakoan, langilea sindikatu bateko kide izateko edo ez izateko baldintza jartzea.

*Artículo 39. Vigilancia de la salud.*

Serán de aplicación las precisiones del Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si en el reconocimiento médico previsto en el citado artículo le fuese prescrito al trabajador uno más completo, dispondrá del correspondiente permiso sin pérdida alguna de retribución. Si el citado reconocimiento tuviera que realizarse en otra ciudad, la empresa le abonará los gastos del transporte público a la misma, así como una dieta de 89,57 €/día, hasta un máximo de 7 días.

*Artículo 40. Ropa de trabajo.*

La Empresa proveerá a todos sus trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Las fechas de entrega serán el 1 de junio y 15 de octubre. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por el Comité de Seguridad y Salud.

## a) Ropa de Verano:

1 Camisa o Camiseta, opcional.

1 Pantalón.

1 Cazadora.

1 Par de zapatillas o chiruca con puntera y plantilla de seguridad (según puestos de trabajo).

1 Gorra

## b) Ropa de Invierno:

1 Gorro de lana.

1 Camisa o Camiseta (a elegir).

1 Pantalón.

1 Jersey.

1 Traje de agua cada dos años (en caso de rotura a reposición).

1 Anorak cada 2 años (en caso de rotura a reposición).

1 Par de botas con puntera y plantilla de seguridad incorporada (según puestos de trabajo) cada 2 años, en alcantarillado a reposición.

1 Par de botas de agua a reposición con puntera y plantilla de seguridad incorporada (según puestos de trabajo).

Al personal eventual se le facilitarán dos pantalones y dos camisas; y el resto de la ropa correspondiente.

Al personal mecánico, de vertederos, limpiezas industriales y alcantarillado, se les lavará la ropa según necesidad del personal.

## CAPÍTULO VIII

*Artículo 41. Garantías sindicales.*

Los trabajadores tendrán pleno derecho para el uso del tablón de anuncios para temas de interés laboral y sindical, así como ejercitar el reparto de propaganda, recogida de cuotas, sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el trabajo o la marcha normal de la Empresa.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que a continuación se enumeran, considerándose nulos cuantos pactos o actos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.

b) Enpresaburuak sindikatu bat sortzea edo sindikatu bati laguntzea, edozein motatako laguntzen bitartez.

c) Langile bat kaleratzea, zehatzea, baztertzea edo hari kalteren bat egitea sindikatu bateko kide izateagatik edota sindikatuan egiten duen jardueragatik, betiere jarduera indarrean dagoen legeriaren araberrakoa bada.

#### 42. artikulua. Enpresa batzordea.

Enpresa Batzordea langileak ordezkatzeko dituen organoa da. Honako berme hauek izan beharko ditu:

a) Enpresa Batzordeko kideek 40 ordu izango dituzte hilean, eta soldata errealearekin ordainduko dira. Ordu horiek pertsona bakar batengan metatu ahal izango dira, baina jarduera sindikalerako erabil daitezkeen orduak sekula ere ez dira izango Enpresa Batzordeak dituen guztizko orduak baino gehiago.

b) Enpresak deitutako bileretan ematen diren orduak ez dira kontuan hartuko hileko orduen zenbaketan.

c) Lana antolatzekeo edo lanean hobekuntza teknikoak egiteko egokiak izan daitezkeen neurriak proposatuko dizkio enpresari.

d) Langileei zuzenean eragiten dieten neurrien berri izango du, bereziki gai batzuen inguruan har daitezkeen neurriei dagokienez; hona hemen gaiak:

- Enplegua erregulatzeko espedientea.
- Arrazoi objektiboengatik kontratuak bukatzea.
- Plantilla lekuz aldatzea.
- Laneko sistema berriak sartzea.
- Lanaren antolakuntzan eragina duten erabaki guztiak.

e) Lan-arloan indarrean dauden arauak betetzen direla ziurtatuko du, egindako arau-hausteak ohartaraziko dizkio enpresari, eta, hala behar denean, beharrezkoak izan daitezkeen erreklamazio guztiak egingo ditu arauak betetzeko.

f) Enpresak batzarrak egiteko baimena emango du, betiere batzordeak 48 orduko aurrerapenez jakinarazten badio; gehienez urtean lau ordu ordainduta izango dituzte batzarrak.

g) Arau-hauste arinak, larriak edo oso larriak egiteagatik sindikatu bateko kide den langileren bati diziplinako neurriak ezarri bazaizkio, eta sindikatuak behar adinako aurrerapenez enpresa jakinaren gainean jarri badu, enpresako zuzendaritzak zehapen-proposamena jakinaraziko dio Enpresa Batzordeari. Enpresa Batzordeak txostena egin beharko du hurrengo 48 orduen barruan, eta enpresak egoki iruditzen zaion zehapena jarri ahal izango du, izapide gehiagoren beharrik gabe.

h) Langileek eskubidea izango dute kitzatze-agiria sinatzen dutenean sindikatuko delegatu bat aurrean egon dadin.

i) Langileen delegatuek artikulua honetan Enpresako Batzordearentzat adierazi diren berme, zeregin eta eskumen berberak izango dituzte.

#### 43. artikulua. Atal sindikalak.

Legez eraturta dauden eta hitzarmen honi atxikitako langileen taldean gutxienez %10eko afiliazioa duten zentral sindikalek atal sindikalak eratu ahal izango dituzte enpresan, Sindikatu Askatasunaren abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoak 10.2 artikuluan xedatutakoarekin bat etorrira eta honako berme hauek izanda:

a) Lan- edo sindikatu-arloko argitalpenak eta oharrak zabaldu ahal izango dituzte enpresaren lokaletan, eta afiliatuaren kuotak bildu ahal izango dituzte, betiere horrek laneko jardueren ohiko garapenari kalterik ekartzen ez badio.

b) La constitución o el apoyo por parte del empresario a una Central Sindical, mediante cualquier tipo de ayudas.

c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una Central Sindical o por su actividad sindical, siempre que esta se ajuste a la legislación vigente.

#### Artículo 42. Comité de empresa.

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores. Tendrá las siguientes garantías:

a) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas a salario real. Estas horas podrán ser acumulables en una sola persona, sin que en ningún caso el número de horas a disfrutar para la actividad sindical sea superior al total de horas del Comité de Empresa.

b) Del cómputo de horas mensuales quedarán excluidas las que se utilicen en reuniones convocadas a iniciativa de la Empresa.

c) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de trabajo o en mejoras técnicas de los mismos.

d) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente en aquellas que pudieran adoptarse en:

- Expediente de regulación de empleo.
- Extinciones de contratos por causas objetivas.
- Traslados de plantilla.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo.
- Todas las decisiones que afecten a la organización del trabajo.

e) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes advirtiéndolo a la Empresa de las infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

f) La Empresa autorizará, previa notificación del Comité con una antelación de 48 horas, la celebración de asambleas retribuidas en un máximo de 4 horas al año.

g) En los casos de medidas disciplinarias por faltas leves, faltas graves o muy graves, contra cualquier trabajador afiliado, y siempre que ésta condición haya sido puesta con la suficiente antelación en conocimiento de la Empresa por la respectiva Central Sindical, la dirección de la Empresa notificará al Comité de Empresa la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes éste emitirá un informe y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime oportuna.

h) Los trabajadores tendrán derecho a la presencia de un delegado sindical en la firma del finiquito.

i) Los Delegados de Personal, tendrán las mismas garantías, funciones y competencias señaladas en el presente artículo para el Comité de Empresa.

#### Artículo 43. Secciones sindicales.

Las Centrales Sindicales legalmente constituidas que tengan como mínimo un 10% de afiliación en el colectivo de trabajadores afectados al presente Convenio, podrán constituir Secciones Sindicales en la Empresa conforme a lo dispuesto en el Art. 10.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y con las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter laboral o sindical en los locales de la Empresa, recaudar las cuotas de sus afiliados siempre que no se interfiera en el normal desarrollo del trabajo.

b) Sindikatuko delegatuek 30 ordu izango dituzte hilean jarduera sindikalean aritzeko.

c) Atal sindikalek ordaindutako 4 ordu izango dituzte urtean afiliatuen batzarrerako; batzar horiek egiteko, enpresa jakinaren gainean jarri beharko da, gutxienez, batzarra egin baino 48 ordu lehenago.

d) Enpresa Batzordeko kideen ordu sindikalak sindikatuko delegatuarengan metatu daitezke.

## IX. KAPITULUA

### *Zuzenbide osagarria.*

Hitzarmen kolektibo honetan ezarri ez denari dagokionez, Arloko Hitzarmen Orokorak (1996ko martxoaren 7ko *Estatuko Aldizkari Ofizialean* argitaratutakoak), Langileen Estatutuak eta indarrean dauden gainerako xedapenek ezarritakoari jarraitu beharko zaio.

### I. ERANSKINA. SOLDATA TAULA

#### 2012-2015 URTEETAKO SOLDATA GORDINA

2012 urteari dagozkion soldata-etaulak izango dira 2011ko taulei % 2 gehitzetik emandakoa.

2013ko soldata-etaulak izango dira 2012koei % 2,4 gehitzetik emandakoa.

2014 eta 2015 urteetako soldata taula izango da aurreko urtekoei Euskal Autonomia Erkidegoko aurreko urterako aurreikusitako KPIren ehuneko baliokidea gehitu eta geroko emaitza.

b) Los Delegados Sindicales dispondrán de 30 horas mensuales para desarrollar su actividad sindical.

c) Las Secciones Sindicales dispondrán de 4 horas retribuidas anuales de Asamblea para sus afiliados, que deberán ser notificadas a la Empresa con al menos 48 horas de antelación.

d) Podrán acumularse horas sindicales de miembros del Comité de Empresa en el Delegado Sindical.

## CAPÍTULO IX

### *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de 7-03-96, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

### ANEXO I TABLA SALARIAL

#### SALARIO BRUTO PARA LOS AÑOS 2012-2015

Las tablas salariales correspondientes al año 2012 serán el resultado de incrementar las del 2011 en un porcentaje del 2%.

Las tablas salariales correspondientes al año 2013 serán el resultado de incrementar las del 2012 en un porcentaje del 2,4%.

Las tablas salariales de los años 2014 y 2015 serán el resultado de incrementar las del año precedente en un porcentaje equivalente al IPC del País Vasco del año anterior.

I. ERANSKINA. SOLDATA TAULA BIDE-GARBIKETA PUBLIKOAREN HITZARMENA /  
TABLA SALARIAL CONVENIO LIMPIEZA VIARIA. ANEXO I

I. ERANSKINA / ANEXO I  
2012. URTEKO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL AÑO 2012

Kategoriak Categorías	Oinarrizko Soldata / Salario Base	Hitzarme- neko Plusa / Plus de Convenio	Toxikotasun, nekegarritasun eta arrisku plusa / Plus tóxico/peloso y peligroso	Garraio Plusa / Plus Transport.	Igande/Late-gun Plusa Festivo T.C.	Igande/Late-gun Plusa Plus Domingo / Festivo T.P.	Gaueko Plusa / Plus Nocturno 1	Gaueko Plusa / Plus Nocturno 2	Ordainsariak -Udakoak -Gabonetakoa -Ozurak / Pagas de: -Verano -Navidad -Beneficios	Ordainsariak: -San Martin Porreskoa / Paga de: -San Martin de Porres	Aparteko Ordinak / Horas Extraordinarias	
											Lanegunetan / Dias Laborables	Jaiagunetan/ Dias Festivos
ARDURADUNA / ENCARGADO	38,52	14,32	12,23	3,90	19,26	26,96	10,10	11,65	2.059,57	1.315,72	22,58	31,11
LANGILEBURUACAPATAZ	35,43	14,28	12,17	3,90	17,72	24,80	9,29	10,73	1.948,66	1.320,46	21,19	29,65
GIDARIA / CONDUCTOR	34,11	14,06	12,09	3,78	17,05	23,88	8,96	10,33	1.745,97	1.298,91	20,81	29,22
PEOI MAKINARIA / PEON MAQUINISTA	32,63	10,84	9,25	4,05	16,32	22,84	8,57	9,89	1.561,53	1.412,64	17,61	23,59
PEOI-GIDARIA / PEON CONDUCTOR	32,63	9,98	9,25	4,05	16,32	22,84	8,57	9,89	1.561,53	1.406,45	17,40	23,32
PEOI ESPEZIALI- ZATUA / PEON ESPECIALISTA	32,63	7,87	9,26	4,05	16,32	22,84	8,57	9,89	1.561,51	1.428,52	16,87	22,62
PEOIA / PEON	32,63	7,04	9,26	4,05	16,32	22,84	8,57	9,89	1.563,51	1.424,46	16,66	22,35



2012 URTEKO SOLDATAK KATEGORIEN ARABERA /  
SALARIOS ANUALIZADOS POR CATEGORIAS 2012

Arduraduna / Encargado	31.587,77
Langileburua / Capataz	30.099,45
Gidaria / Conductor	28.848,13
Peoi Makinaria / Peon Maquinista	25.927,18
Peoi-Gidaria / Peon Conductor	25.607,09
Peoi Espezializatua / Peon Especialista	24.867,93
Peoia / Peon	24.560,92

BIRIBILTZEAK SAN MARTIN PORRESKO ORDAINSARIAN APLIKATU DIRA. /  
LOS REDONDEOS ESTAN APLICADOS A LA PAGA DE SAN MARTÍN DE PORRES.

24. artikulua, plusa, langile berezien pizgarria / Plus artículo 24 Incet Traba. Especiales	4,27
24. artikulua, plusa, estolderia / Plus artc. 24 Alcantarillado	6,46
28. artikulua, dieta osoa / Dieta completa artc. 28	84,92
28. artikulua, dieta erdia / ½ Dieta artc. 28	22,04
30. artikulua, gizarte-laguntza / Ayuda social artc. 30	134,33
29. artikulua, betaurrekoak apurtzea / Ayuda rotura gafa art. 29	89,57
39. artikulua, dieta / Dieta artc. 39	89,57
20. artikulua, txartelaren diru-laguntza / Artc. 20 Subvención carnet	447,85
29. artikulua, 1. prima / Artc. 29 Prima 1	45.681,00
29. artikulua, 2. prima / Artc. 29 Prima 2	26.219,00

2013. URTEKO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL AÑO 2013

Kategoriak / Categorías	Oinarrizko Soldata / Salario Base	Hitzarme- neko Plusa / Plus de Convenio	Toxikotasun, nekagarritasun eta arrisku plusa / Plus tóxico/penoso y peligroso	Garratio Plusa / Plus Transport.	Igande/Jaie-gun Plusa / Plus Domingo/ Festivo T.C.	Igande/Jaie-gun Plusa / Plus Domingo/ Festivo T.P.	Ganeko Plusa Plus Nocturno 1	Ganeko Plusa / Plus Nocturno 2	Ordainsariak -Udakoa -Gabonetakoa -Onurak / Pagas de: -Verano -Navidad -Beneficios	Ordainsariak: -San Martin Porreskoa / Paga de: -San Martin de Porres	Aparteko Orduak / Horas Extraordinarias	
											Lanegui- netan / Dias Labora- bles	Jaiegunetan / Dias Festivos
ARDURADUNA / ENCARGADO	39,44	14,66	12,52	3,99	19,72	29,58	10,34	11,93	2.109,00	1.352,40	23,12	31,86
LANGILEBURUACAPATAZ	36,28	14,62	12,46	3,99	18,15	27,21	9,51	10,99	1.995,43	1.354,95	21,70	30,36
GIDARIA / CONDUCTOR	34,93	14,40	12,38	3,87	17,46	26,20	9,18	10,58	1.787,87	1.328,93	21,31	29,92
PEOI MAKINARIA / PEON MAQUINISTA	33,41	11,10	9,47	4,15	16,71	25,06	8,78	10,13	1.599,01	1.447,49	18,03	24,16
PEOI-GIDARIA / PEON CONDUCTOR	33,41	10,22	9,47	4,15	16,71	25,06	8,78	10,13	1.599,01	1.440,92	17,82	23,88
PEOI ESPEZIALIZA- TUA / PEON ESPECIALISTA	33,41	8,06	9,48	4,15	16,71	25,06	8,78	10,13	1.601,03	1.463,38	17,27	23,16
PEOIA / PEON	33,41	7,21	9,48	4,15	16,71	25,06	8,78	10,13	1.601,03	1.459,25	17,06	22,89

2013 URTEKO SOLDATAK KATEGORIEN ARABERA /  
SALARIOS ANUALIZADOS POR CATEGORIAS 2013

ARDURADUNA / ENCARGADO	32.345,88
LANGILEBURUA / CAPATAZ	30.821,84
GIDARIA / CONDUCTOR	29.540,49
PEOI MAKINARIA / PEON MAQUINISTA	26.549,43
PEOI-GIDARIA / PEON CONDUCTOR	26.221,66
PEOI ESPEZIALIZATUA / PEON ESPECIALISTA	25.464,76
PEOIA / PEON	25.150,38

BIRIBILTZEAK SAN MARTIN PORRESKO ORDAINSARIAN APLIKATU DIRA. /  
LOS REDONDEOS ESTAN APLICADOS A LA PAGA DE SAN MARTÍN DE PORRES

24. artikulua, plusa, langile berezien pizgarria / Plus artículo 24 Incet Traba. Especiales	4,37
24. artikulua, plusa, estolderia / Plus artc. 24 Alcantarillado	6,62
28. artikulua, dieta osoa / Dieta completa artc. 28	86,96
28. artikulua, dieta erdia / ½ Dieta artc. 28	22,57
30. artikulua, gizarte-laguntza / Ayuda social artc. 30	137,55
29. artikulua, betaurrekoak apurtzea / Ayuda rotura gafa art. 29	91,72
39. artikulua, dieta / Dieta artc. 39	91,72
20. artikulua, txartelaren diru-laguntza / Artc. 20 Subvención carnet	458,60
29. artikulua, 1. prima / Artc. 29 Prima 1	46.778,00
29. artikulua, 2. prima / Artc. 29 Prima 2	26.848,00