

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Gipuzkoako Bide-Garbiketa Publikoa eta Hiri-Hondakin Solidoen Bilketaren Hitzarmen Kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20002275012004 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko maiatzaren 7an Aselipek eta Serbitzu, S.L.-k, enpresaburuen ordezkapenean, eta ELA, LAB, eta CCOO sindikatuek, langileen ordezkapenean sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko maiatzaren 17an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko maiatzaren 27a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (5000)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de Gipuzkoa (código 20002275012004).

ANTECEDENTES

Primero. El día 7 de mayo de 2021 se suscribió el convenio citado por Aselip y Serbitzu, S.L. en representación de los empresarios, y ELA, LAB y CCOO en representación de los trabajadores.

Segundo. El día 17 de mayo de 2021 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 27 de mayo de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (5000)

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

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 zaborte-giak, hiri-hondakin solidoen tratamendua eta ezabapena, 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 kolektiboa 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 ordezkariekin 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 2020ko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, beste indarraldi edo epe bat ezarri zaien gaiei kalterik egin gabe.

Hitzarmen hau 2022ko azaroaren 1ean salatuko da besterik gabe.

Langileen Estatutuaren 86. artikuluko 3. zenbakiaren azken paragrafoan aurreikusten den epea igarota, hitzarmeneko klausulen aurreraeragina luzatu egingo da, hurrengo hitzarmena sinatu arte.

4. artikulua. Berme sindikalak.

Hitzarmen hau indarrean sartzeak ez ditu inola ere gutxitu behar hitzarmen hau indarrean sartu aurretik langileak izan zitzaizkeen 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 izaera edo jatorria zeinahi ere den.

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.

CAPÍTULO 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.

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 correspondientes 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 2020 y el 31 de diciembre de 2022, 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 2022.

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 hasta la firma del siguiente Convenio.

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.

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

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

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 bada.

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 orekatze aldera, Batzorde Parekideak aldatu diren artikuluek edo gaiak negoziazteko 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-kontratuaren amaiera osoa edo partziala arrazoiu 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 aztertzea 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 sindikatuetakoa ordezkariaren adostasuna beharko du; azken kasu horretan, ordezkariak horiek batzordekideen gehiengo ordezkatu beharko dute.

Ezarritako 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

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.

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

ez du eragotziko alderdi bakoitzaren askatasuna, horretarako izendatu den bitartekariak emandako proposamena onartzeko.

Alderdi bien gehiengo bidezko erabakia ezinbestekoa izango da, Estatutuaren araberrako Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoak (ORPRICCEk) ez-aplikazioari buruzko desadostasunak ebatzi ahal izateko.

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.

Enpresak eskuetan izan bezain laster helarazi behar die langileei edo haien ordezkarietara bezeroaren dokumentu ofiziala, hitzarmen honetan itundutako baldintzak ez aplikatzeko asmoaren oinarri dena, eta, nolana ere, aurreko zenbakietan aurreikusitako ez-aplikazioa gauzatu baino lehen, gauzatzen baldin bada.

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-epeari 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-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 sindikatuetako ordezkarietara adostasuna beharko du; azken kasu horretan, ordezkarietara horiek batzordekideen gehiengoa ordezkatu beharko dute.

Ezarritako kontsulta-epaiearen barruan enpresak eta langileen ordezkarietara 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 ere adostasunik lortzen ez bada, Gatazkak Ebazteko Prozedura Boluntarioen Konfederazio arteko Akordiora (GEPera) jo dezakete aldeek desadostasuna ebazteko. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egintza diotela.

Alderdi bien gehiengo bidezko erabakia ezinbestekoa izango da, Estatutuaren araberrako Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoak (ORPRICCEk) ez-aplikazioari buruzko desadostasunak ebatzi ahal izateko.

7. artikulua. Arau osagarriak.

Hitzarmen honetan ezarri ez denari dagokionez, bide-garbitza publikoaren, ureztaketaren, hondakinen bilketaren, tratamenduaren eta ezabapenaren, eta estolderiaren garbitzetaren eta kontserbazioaren sektoreko Hitzarmen Orokorrak, Langileen Estatutuak eta aplikatu daitezkeen gainerako arauak xedatutakoak bete beharko da.

parte en el citado procedimiento de Mediación, sin perjuicio de la libertad de cada parte para aceptar la correspondiente propuesta emitida por el Mediador nombrado al efecto.

Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenio Colectivos Estatutarios), únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

Con carácter previo al inicio del procedimiento establecido en los puntos anteriores la empresa deberá proponer, siempre y cuando hubiera vacantes en otras contrataciones 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 inaplicación prevista en los apartados anteriores.

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

Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenio Colectivos Estatutarios), 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.

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 ebaztuko 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) Sektorian ordezkari-tza duten eta hitzarmena sinatzen duten sindikatuen ordezkari-tzan, sei kide egongo dira, eta hone-lan banatuko dira: Hitzarmena sinatzen duen sindikatu bakoitzak 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 Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost egunen buruan. Horrenbestez, alderdi bakoitzaren batzorde-kideak 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 aurkeztzen 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:

- a) Aztergaiaren azalpen argia eta zehatza.
- b) Gaia aurkeztzen 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 gaiei buruzko txostena egin beharko du hamabost eguneko epean, gai horiek aztertzeko bilera egiten denetik hasita.

Batzorde Parekidearen helbidea Gatazkak Ebazteko Prozedurarena izango da: Javier Barkaiztegi, 19 Behea, 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

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 BOLETÍN 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) Exposición clara y concreta del asunto a tratar.
- b) Razones y fundamentos que entienda 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 sometan.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Preco, en la C/ Javier Barkaiztegi, n.º 19, bajo de 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 servi-

honen eremu funtzionalean araututako jarduera zehatz 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 jarduera zehatz bat identifikatuko da.

Kontrata bat bukatzen, galtzen, desegiten, lagatzen edo erreskatatzen den guztietan, eta, era berean, jarduera 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 zeinahi 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 atse-dendaldian edo antzeko egoeraren batean badaude.

3. Bigarren idatz-zatian aipatutako langileak ordezkatzeko bitarteko kontratuarekin lanean ari diren langileak, lan-antzinatasuna zeinahi 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-erleboia sinatu dutenak (ordezkaturakoak eta ordezkakoak), antzinatasuna zeinahi ere den eta kontratuak irauten duen bitartean.

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 zerbitzua-aren adjudikazioa aldatuko dela era fidagarrian besteari jakinarazten dionetik hasita.

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.

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 zuen kontrata bat (edo batzuk) hainbat ataletan, alderditan edo zerbitzutan erdibitzen edo zatikatzen bada, gero, zati horiek beste enpresa edo erakunde bati emateko, enpresa zaharrean

oio 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.

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.

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.

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.

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, pasa-

zatatutako ataletan, alderdietan edo zerbitzuetan, eta gutxienez azken lau hilabeteetan, lanean aritu diren langileak titular berriari atxikita geratuko dira, lan-kontratua zeinahi 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 alderdietan, 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 alderdietan, eta gutxienez elkartuta egín aurreko lau hilabeteetan, lanean aritutako langileak, lan-kontratua edozein dela ere, eta lehenago bestelako kontratetan, alderdietan 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 alderdietan, 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 aurkeztu beharreko agiriak aurkeztuko 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; nolana ere, langileak subrogatu beharko dira adierazitako eran, eta alde batera utzita, batetik, –hala behar denean– Langileen Estatutuaren 44. artikulua ezarritakoa aplikatzen den eta, bestetik, zerbitzua uzten duen enpresaburuak, ordezkutakoaz 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:

- Gizarte Segurantzarekiko betebeharren ordainketa egunean duela egiaztatzen duen agiria, erakunde eskudunak egina.
- Ukitutako langileen soldaten azken lau agirien fotokopia.
- Gizarte Segurantzako kotizazioaren azken lau hilabeteetako TC-1 eta TC-2 orrien fotokopia.
- Langileen zerrenda, eta, hor, langileen izena eta abizenak, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzinasuna, lanbide-kategoria, lanaldia, lan-ordutegia, kontratazio-mota eta oporrak hartutako egunak ondo zehaztuta. Langilea langileen legezko ordezkaria bada, kargu horren iraunaldia zehaztu beharko da.
- Subrogazioak ukitzen dituen langileen lan-kontratuen fotokopia.
- 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.

rán 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, contrataciones 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 contrataciones, zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 11. Agrupación de contrataciones.

En el caso de que distintas contrataciones, 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 contrataciones, 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 contrataciones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 12. Obligación de la subrogación.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, 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 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:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- 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.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- 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.

II. KAPITULUA

14. artikulua. Lanaldia.

1. Urteko lanaldia 1.589 ordukoa eta 30 minutukoa izango da gehienez, eta eguneko lanaldian 30 minutuko atsedendaldia egongo da ogitartekoa jateko, eta arduraldi partzialeko langileek dagokien denbora proportzionala izango dute, ondorio guztietarako lanean emandako alditzat 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, 2008-2011, 2012-2015 eta 2016-2019ko Lan-kidetzak Hitzarmenetan 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 astean 6 eguneko edo urteko gutxienez 258 eguneko lan egiten den kontratatutako langileen kasuan:

- a) Arduraldi osoko langileak, astelehenetik ostiralera.
- b) Lanaldi osoko langileak, hitzarmen hau indarrean jarrean astean bost eguneko eta egunak modu diferente batean antolatuta lan egiten dutenak, edo haien ordean lan egiten duten langileak, adi baterakoak zein finkoak.
- c) Astelehenetik ostiralera bitarteko lanaldirik ez duten eta astean 5 eguneko lanaldi osoan lan egiten duten langileak, elkarren segidako bi atsedeen-egunekin. Batzorde paritarioak aztertuko du, 2021eko ekainaren 1etik irailaren 30era bitarteko epe luzaezinean, lanaldia banatzeko modalitate berri hori aplikatu ahal izateko baldintzak eta kasuak.

d) Arduraldi partzialeko langileak, asteburuetan eta jai egunetan lana egiten dutenak, eta oporretan edo beste zergatiengatik ordezkapenak egiten dituztenetara zabaldu daiteke.

3. Hala ere, enpresa eta langileen legezko ordezkaritza ados jarrita, adierazi denaz bestelako lanaldi-sistema bat ezarri ahal da, baldin eta artikulua honetako a) letra ezartzeagatik kaleratze objektiboak egin behar badira edo langile gehiago kontratatatu behar badira, baldintza-agirietan ezarritako baldintzez harago, eta horregatik aipatutako baldintza-agirien arabera kontratatutako ordu-kopurua handitu behar bada.

4. 5 eguneko lanaldia ezartzeko egutegia osatuta daukaten kontratek, langileen legezko ordezkaritzari eta Batzorde Paritarioari lanaldi hori daukaten lanpostuen kopurua jakinarazten badiote, lanaldi osoko kontratazioak/handitzeak egin ahaliko dituzte, gehienez ere astean 6 eguneko banaketarekin, baldin eta:

- a) Lanaldi-banaketa horrekin gehienez 4 urte antolatzen badira.
- b) Urteko lanegunak gehienez 258 badira.
- c) a) letrako 4 urteak igaro ostean asteko 5 eguneko lanaldiaren baliokidea duten langileen kopurua berreskuratzen bada.
- d) Horretarako txanda-kontratua edo 64 urterekin erretiroa hartzeko ordezkapeneko kontratua erabiltzen bada.

5. Enpresako zuzendaritzak ikusiz gero astelehenetik ostiralerako lanaldia orokortuta aurreko puntuan adierazitako zerbitzu 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 kontratatzen behar zehaztetara egokitu ahal izateko.

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.

Elo no obstante, como continuación a lo acordado en los Convenios Colectivos 2008-2011, 2012-2015 y 2016-2019, 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 contratos 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 completo que a la entrada de la vigencia de este convenio trabajen cinco días a la semana con distinta distribución semanal o aquellos trabajadores que les sustituyan, tanto de forma temporal como fija.
- c) Trabajadores que no teniendo una jornada de lunes a viernes, presten su servicio a tiempo completo 5 días a la semana con dos días de descanso consecutivo. La comisión paritaria analizará, en el plazo improrrogable comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021, las posibles condiciones y supuestos en los que puedan ser de aplicación esta nueva modalidad de distribución de la jornada.

d) Trabajadores a tiempo parcial, con prestación de servicios en fines de semana, festivos, ampliable a sustituciones por vacaciones u otras causas.

3. No obstante, por acuerdo entre la Empresa y la Representación legal de los trabajadores podrá establecerse un sistema de jornada laboral distinto al señalado, siempre que la implantación del apartado a) del presente artículo requiera realizar despidos objetivos o requiera incrementar personal a contratar más allá de las exigencias establecidas en los respectivos pliegos que implicaran incrementar el número de horas contratadas según los citados Pliegos de Condiciones.

4. Las contrataciones en las que se hubieran completado el calendario de implantación de la jornada de 5 días, que pongan en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y la Comisión Paritaria el número de puestos de trabajo con dicha jornada, podrán realizar contrataciones/ampliaciones a tiempo completo con una distribución de hasta 6 días a la semana siempre que:

- a) No se superen 4 años con esta distribución de jornada.
- b) No se superen los 258 días de trabajo/año.
- c) Transcurridos los 4 años del apartado a) se recupere el número de trabajadores con jornada equivalente a 5 días semanales.
- d) Se utilice para ello el contrato de relevo o el de sustitución para jubilación a los 64 años.

5. 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.

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

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 beharri edo behar ezari buruz.

7. Dena dela, artikulua honetako 3. puntuan aurreikusitako gorabeherengatik sistema ezartzen ez bada, aldeek 5. eta 6. puntuetan ezarritako prozedura amaitutakoan ez-ezartze horregatik ezar dezaketen inpugnazio judizialari kalterik egin gabe izango da.

8. Zerbitzua berezia denez, artikulua honetako 2. eta 3. puntuetan ezarritako astelehenetik ostiralerako lanaldia orokorrean ezartzetik kanpo geratuko dira asteko lanaldian 5 eguneko lan egiten dutenak, zerbitzua dena delako eguneko eskainta ere.

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

10. Langileen Estatutuaren 34. artikulua 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 ordezkarietara 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 ordezkarietara eta eraginpeko langileei, 5 egun lehenago.

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

c) Kasu bietan eta langileen legeko ordezkarietara 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. Eranskineko soldaten taulan jasotako zenbatekoan, edo jaieguneko aparteko ordu bakoitzeko 2 ordu emango zaizkie, baldin eta ordaindutako atsedeen-denbora gisa konpentsatzen bada; hori enpresaren eta langilearen arteko akordio bidez ezarriko da.

2. Langile guztiek norberaren aukerako ordaindutako egun bat (1) izango dute urtean.

6. 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.

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.

7. En todo caso, la no aplicación del sistema por concurrir las incidencias previstas en el punto 3 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 5 y 6.

8. 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.

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

10. 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 enkargatuen 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 Martín 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 ordubete 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 txandakatu, 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: Oinarritzko 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 martxoaren 15ean, enpresak eta langileen legezko ordezkariak finkatuko dute opor-egutegia.

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

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 marzo de cada Año, la Empresa y la representación legal de los trabajadores fijarán el Calendario de Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida 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

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 istripuagatik 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 enpresaburuen 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 premia-ko bestelako kalteei aurrea hartzeko edo haiek konpontzeko.

b) Behar adinako aurrerapenez aurreikusi ezin diren arrazoiengatik lanaldia ezinbestez luzatu behar denean, enpresak egin beharreko lanak normaltasunez egin ahal izateko.

Aurreko idatz-zatian jasotako salbuespeneko egoeren batean egindako aparteko orduak, hitzarmen honen I. eranskineko soldatan 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 langilearen 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 egiaztatu ondoren, izangaien behin betiko zerrenda argitaratuko da eta gutxienez 10 orduko 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 batzordeak izendatutako aztertzaileekin.

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

Lanpostu hutsak betetzeko zerrendak lantoki bakoitzean prestatuko dira.

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 siguientes 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 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.

Egon daitezkeen lanpostu hutsak zerrendako aurreneko postuetan dauden langileek beteko dituzte; eta langile batzuek puntuazio bera dutenean, enpresan daukaten antzintasunari 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 Eranskineko Ordainsarien Taulan ezarritakoaren arabera ordainduko zaie.

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

2. Lanaldi partzialeko langileek, eta ohiko behin-behineko langileek, haien kontratu-motak aukera ematen badie, euren lanaldia luzatzeko lehentasunezko eskubidea izango dute, zein kontratari eta zerbitzuri dauden atxikita eta horren barruan, aldi baterako zein behin betiko hutsik geratu ahal diren lanpostuak bete behar direnerako, hori guztia Langileen Estatutuaren 12. artikuluan ezarrita dagoenari kalterik egin gabe.

Xede horrekin, enpresek langileen legezko ordezkariari nahitaez adierazi behar diote lanpostuak hutsik daudela, horiek hutsik geratu ostean, eta aldeak ados jarriko dira eskarien eredu sortzeko.

Enpresaren zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak eskumena izango dute kontrata bakoitzean erabili beharreko sistema ezartzeko; hori, gehienez ere hiru hilabete eta 15 eguneko epean egin beharko dute bilera egiteko deialdiaren eskaria egiten denetik aurrera, eta honako irizpide hauek kontuan hartu beharko dituzte (hurrenkera hau adierazpenerako soilik azaltzen da):

- Antzintasuna kontratan edo enpresan.
- Kontratan lan egindako denbora, behar bezala egiaztatua.
- Enpresak toki erakundeekin, irabazteko asmorik gabeko elkarrekin eta antzekoekin egindako kontratazio-akordioak, behar bezala egiaztatutak.
- Erretiro partziala edo behin betikoa eskuratzea.
- Lanposturako gaitasunak (B, C, C+CAP gidabaimenak, lanpostuarekin zerikusia duen prestakuntza).
- Astuntzat edo oso astuntzat kalifikatutako zehapenik ez edukitzea azken 6 hilabeteetan.
- Edo aldeek zehazten dituzten beste irizpide guztiak.

Aurreikusitako epean akordiorik lortzen ez bada, bi aldeetako edozeinek Batzorde Paritarioak esku har dezala eskatu ahaliko du, eta Batzorde Paritarioak gehienez ere 2 hilabete epea izango du alde guztientzat liteslea izango den proposamena egiteko.

Epe hori igarotakoan Batzorde Paritarioak akordioa lortzen ez badu, aldeetako edozeinek Lan Harremanen Kontseiluko bitartekaritza zerbitzura jo ahaliko du, bitartekariak proposamena egin dezan. Kasu horretan, beste aldeak nahitaez partaide izan beharko du bitartekaritza-prozeduran.

Bitartekaritza zerbitzuak egindako proposamena bi aldeek onartzen ez badute, akordiorik lortu ez den kontratako langileek egokitzen josten dutena egin ahaliko dute akordio hori behartzeko; horren haritik, ez da aplikatuko hitzarmen honen 44. artikuluan xedatuta dagoena.

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.º 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 establecida en el artículo 19.

2. Los trabajadores a tiempo parcial y el personal eventual habitual cuyo tipo de contrato lo permita, tendrán derecho preferente a incrementar su jornada dentro de la contrata y servicio a la que estén adscritos, para aquellos supuestos en los que se precise cubrir las vacantes que se pudieran producir tanto temporales como definitivas, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

A tal fin, las empresas estarán obligadas a informar a la Representación Legal de los trabajadores la existencia de puestos vacantes inmediatamente después de que se produzcan, y se acordará entre las partes un modelo de solicitud.

La Dirección de la empresa y la Representación Legal de los trabajadores serán los competentes para establecer, en un plazo no superior a tres meses y 15 días desde la solicitud de la convocatoria de reunión, el sistema a utilizar en cada contrata teniendo en cuenta los siguientes criterios (el orden es meramente enunciativo):

- Antigüedad en la contrata o empresa.
- Tiempo de trabajo en la contrata, debidamente acreditado.
- Acuerdos de contratación de la empresa con entidades locales, asociaciones sin ánimo de lucro y similares, debidamente acreditados.
- Acceso a la jubilación parcial o definitiva.
- Aptitudes para el puesto (permiso B, C, C+CAP, formación relacionada con el puesto de trabajo).
- Ausencia de sanciones, calificadas como graves o muy graves en los últimos 6 meses.
- O cualesquiera otros criterios que determinen las partes.

En caso de no llegar a un acuerdo en el plazo previsto, cualquiera de las dos partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria, quien dispondrá de un máximo de 2 meses para realizar una propuesta que sería vinculante para todas las partes.

Si transcurrido ese plazo, la Comisión Paritaria no llegara a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir al Servicio de Mediación del Consejo de Relaciones Laborales para que el Mediador emita una propuesta, debiendo la otra parte, en tal supuesto, hacerse partícipe obligatoriamente en el procedimiento de Mediación.

Si la propuesta realizada por el Servicio de Mediación no fuera aceptada por ambas partes, los trabajadores de la contrata en la que no se ha llegado a un acuerdo podrán realizar las acciones que estimen oportunas con el objeto de forzar dicho acuerdo, no siendo, a estos efectos, de aplicación lo dispuesto en el artículo 44 del presente Convenio.

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 beste-lako 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 beteiko 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, baita tailerreko elementurik behar ez duten matxurak konpontzeko ezagutzak ere, gidatzen duen ibilgailua edo tresna enpresaren instalazioetatik funtzionatzeko beharrezko baldintzetan irteaz arduratuko da. Makina ongi erabiltzeaz eta egoki zaintzeaz arduratuko da, baita makinaren jarraibide teknikoak eta funtzionamendua jarraitzeaz ere.

Promozioak 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 aldatuta hori eragin zuten baldintzek dirauten bitartean.

Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, lantegiko langileen, mekanikarien, 3 kategoria berri sartu dira soldata-tauletan; horien eskumenak sektoreko hitzarmen orokorrean zehaztuta daude. Ordainsariari dagokionez, erabaki da 1. mailako mekanikari ofizialaren soldata-banaketa 1. mailako gidari ofizialaren soldata-banaketa bera izatea; 2. mailako mekanikari ofizialarena, berriz, 3. mailako peoi gidari den peoi gidariarena eta peoi gidariarena bera izatea.

20. artikulua. *Etengabeko prestakuntza.*

Enpresak eranskinetako tauletan agertzen den kopurua ordainduko dio diru-laguntza modura C-1 motako gidabaimena atera nahi duen eta urtebeteko antzintasuna daukan langileari, gidabaimena atera duela egiaztatzen duenean; baliokidea den beste kopuru bat interesik gabeko mailegu gisa ordainduko dio, eta langileak zenbatekoa jaso eta ondorengo hamabi hilabeteen barruan itzuli beharko du. Egoera honetan gehienez egon daitezkeen langileen kopurua kategoria honetan dauden ibilgailuen kopuruaren parekoa izango da.

Zenbateko hori ordaindu eta ondorengo urtean langileak bondatezko 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.

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.

– Peón 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 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 artículo 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.

A partir de la firma del presente Convenio se incorporan a las Tablas Salariales 3 categorías nuevas del personal de taller, mecánicos, cuyas competencias vienen definidas en el Convenio General del Sector, y en cuanto a su retribución, se acuerda que la distribución salarial del Mecánico Oficial de 1.ª sea la misma que la del Conductor Oficial del 1.ª; la del Mecánico Oficial de 2.ª sea la misma que la del Peón maquinista y Mecánico Oficial de 3.ª sea la misma que la del Peón conductor.

Artículo 20. *Formación continua.*

La Empresa abonará la cantidad que figure en las tablas anexas 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 otra cuantía equivalente 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.

IV. KAPITULUA

21. artikulua. Ordainsariaren kontzeptuak.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean dauden langileen soldata gordina hitzarmen honen I. eranskineko 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 garraio 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 igoserarik ezarrita ez duten ordainsari kontzeptuek, tauletan ezarritakoari dagokion hazkundera 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 hilabeteen bertan eta 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 kategorია bakoitzarentzat finkatutako soldaten taulan jasota dagoena.

Horrez gain, Gabonetako, martxoko eta udako ordainsarietan guztira antzinateko 30 egun sartuko dira, gehienez ere 3 biurteko eta 3 bosturtekorekin, sortzapen-aldia edozein dela ere.

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: Berandueña, 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 jaiegunekoa 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 ordainsari gabe hartutako baimenetan ez da sortzapenik egongo.

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

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 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, en las Pagas de Navidad, marzo y Verano se incluirán un total de 30 días de antigüedad, con un máximo de 3 bienios y 3 quinquenios, con independencia del período de devengo.

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.

– 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 eraginik 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 haue-
tan:

- A. Fatxadak garbitzen eta txartelak kentzen egindako lana.
- B. Bide-garbitzeko peoiek estolda-zuloetan egindako gar-
biketako lana.
- C. Edukiontzia garbitzeko lana, betiere garbiketa eskuz egi-
ten bada.
- D. Altzariak eta tresnak jasotzeko lana.
- E. Xiringak biltzeko lana, egun osoa lanean ematen bada.

F. Estolderietako, hondartzetako eta zabortegietako maki-
nak 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 eman gero, plus osoa ordainduko da.

I. Estolda-zuloetako peoiek kolektoreak eta kolektoreen
barrualdea eskuz garbitzen lan egiten dutenean tauletan zehaz-
tutako 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 baka-
rra baizik ezin izango dela jaso eta plus horren zenbatekoa la-
naldiaren ordutegian tarte handiagoa hartu duen plusari dago-
kiona izango dela.

25. artikulua. Plusak.

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

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

Lanaldia eguneko 6 h 45' baino txikiagoa bada, gaueko la-
naren plusa 1 izango da. Lanaldia eguneko 6 h 45' baino han-
diagoa bada, gaueko lanaren plusa 2 izango da.

E. Igandeko eta jaiegunetako plusa: Igandeetan edo jaie-
gunetan lan egiten duten langileei Igande izeneko plusa eman-
go zaie eta Ordainsarien Taulan dago. Tauletan ezarritako kate-
goriari dagokion oinarritzko soldataren % 50aren parekoa izango
da plus hori.

Lana igandeetan eta/edo jaiegunetan egin behar duten lanal-
di partzialeko langileek Igandea izeneko plus bat jasoko dute, tau-
letan agertzen den kopuruarekin.

– Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de di-
ciembre.

– Paga de San Martín de Porres: Se devengará del 1 de no-
viembre 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 trabaja-
do en los siguientes casos:

- 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 limpie-
za 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, verte-
dero 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 tra-
baje 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 va-
rios 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 21:00 horas y 6:00 de la ma-
ñana).

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 deno-
minado Plus Nocturno 2.

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

Para los trabajadores a tiempo parcial que tengan que pres-
tar su trabajo en domingo y/o festivo percibirán un Plus denomi-
nado Domingo en la cuantía que figura en las Tablas.

F. Mekanikarien plusa. Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, mekanikariek (1., 2. edo 3. mailako ofizialek) soldata-tauletan agertzen den zenbatekoa jasoko dute benetan lan egindako egun bakoitzeko. Plus horren bidez ordaintzen dira: batetik ibilgailuak maneiatzea, makinak erabiltzea kanpoko tallerretara eramateko, eta, bestetik, sor daitezkeen abisuei erantzun ahal izateko enpresako telefono batean eskuragarri edo aurkitzeko moduan egotea. Guardian dagoen pertsonak edozein lan egitera irten behar badu, etxetik irteten denetik itzultzen den arte emandako denbora guztia hartuko da kontuan, eta denbora hori aparteko ordu gisa ordainduko da.

Plus horiek soil-soilik lan egindako egun bakoitzeko ordainduko dira, honako hauek izan ezik:

– Hitzarmeneko edo Jarduerako plusa; hori egun natural bakoitzeko ordaintzen da.

– Garraio eta distantziako plusa. Hori, lanaldi osoko langile batentzat eranskinetako tauletan aurreikusita dagoen kopuruan ordainduko da, edo kopuru proportzionalean lanaldi partzialeko kontratua duten langileentzat edo zerbitzuak urte naturalaren zati batean ematen dituztenentzat, kopurua hileru banatuta.

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

26. artikulua. Antzinatasuna.

Antzinatasunaren osagarri pertsonala hauxe izango da: kategoria bakoitzeko oinarrizko soldataren ehuneko bosteko hiru biurteko eta, gero, oinarrizko soldataren ehuneko zazpiko bos-turtekoak, haietako bakoitza betetzen den hilabetetik hasita.

Biurtekoak eta bosturtekoak betetzen diren hilabetearen aurreneko egunetik aurrera sortuko dira, eta oinarrizko soldata ordaintzen den egun berberetan ordainduko dira, aparteko ordain-sariak 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 ordaindu-tako 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 bajaran hartu gabe, ohiko soldataren % 100 jasoko du.

2. Gaixotasuneko bajein 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, bajaran lehenengo egunetik hasita.

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

Ohiko soldata zehazte aldera, ondoko sortzapenak hartuko dira kontuan:

Oinarrizko 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.

F. Plus mecánico. A partir de la firma del presente Convenio, los mecánicos tanto Oficial de 1.ª, 2.ª o 3.ª percibirán por día efectivamente trabajado la cantidad que figura en las tablas salariales. Este plus retribuye tanto el manejo de los vehículos, maquinaria para llevarlos a talleres externos, como la disponibilidad o estar localizable en un teléfono de empresa para poder atender los avisos que se puedan generar. Si la persona que está de guardia tiene que salir a realizar cualquier tipo de trabajo, se tendrá en cuenta todo el tiempo invertido desde la salida de su domicilio hasta su regreso, retribuyéndose ese tiempo como horas extraordinarias.

Los referidos pluses se abonarán exclusivamente por día trabajado, salvo:

– El de Convenio o Actividad, que lo será por día natural.

– El de transporte y distancia, que se abonará en la cuantía anual fijada en las tablas salariales anexas, prevista para un trabajador a jornada completa, o en su cuantía proporcional para aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial o que presten servicios parte del año natural, distribuyéndose la misma mensualmente.

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.

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-azterketa-tara 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.

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 estolderiako langileei eta, orobat, lanaldi arrunta 13:00tik edo 21:00etik aurrera gutxienez 3 ordu luzeago duten beste zerbitzu batzuetako langileei bazkaltzeko balea emango zaie.

V. KAPITULUA

29. artikulua. Istripu-poliza.

Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, poliza horren kapitalak honako hauek izango dira:

– Istripuagatik hiltzen bada, istripua lanekoa izan zein ez: 50.048 euro.

– Istripuaren edo lanbideko gaixotasunaren ondorioz, ezintasun iraunkor absolutuko egoeran badago: 50.048 euro.

– Lanbideko gaixotasunaren ondorioz hiltzen bada: 50.048 euro.

– Laneko istripuaren ondorioz, ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoko egoeran badago: 28.725 euro.

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

Kopuru horiek, 2022rako, soldata-taulen igoerarako ezartzen den ehuneko berberarekin eguneratuko dira.

Kopuru berriak hitzarmen hau sinatutakoan jarriko dira indarrean, eta ez da zatzeragirik egongo aurreko urteetarako.

30. artikulua. Gizarte laguntzak.

1. Hitzarmen honen eraginpean dauden eta minusbaliatu fisikoak edo psikikoak diren senideak beren tutoretzapean eta beren etxean bizitzen dauzkaten langileei dagokienez, lanaldi osoko langileak badira, Eranskin Tauletan gizarte-laguntza emango zaie, 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.

2. Lanaldiaren barruan betaurrekoak apurtzeagatik eman beharreko laguntza: zenbatekoa eranskinetako tauletan ezarritako; jatorrizko faktura aurkeztu behar da, eta aurretiaz langileen legezko ordezkariak txostena egin behar dute.

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

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.

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 13:00 horas o de las 21:00 horas, percibirá un vale de comida.

CAPÍTULO V

Artículo 29. Póliza de accidentes.

A partir de la firma del presente convenio, los capitales de la citada póliza serán los siguientes:

– En caso de Fallecimiento por accidente sea o no laboral: 50.048 €.

– En caso de Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 50.048 €.

– En caso de Muerte por enfermedad profesional: 50.048 €.

– En caso de Incapacidad Permanente Total para su trabajo derivada de accidente de trabajo: 28.725 €.

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.

Dichas cuantías se actualizarán, para el año 2022, en el mismo porcentaje que se establezca para el incremento de las tablas salariales.

Las nuevas cuantías entrarán en vigor a la firma del presente convenio, sin que existan efectos retroactivos para años anteriores.

Artículo 30. Ayudas sociales.

1. Se establece una ayuda social por importe establecido en las Tablas anexas 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 Excma. Diputación de Gipuzkoa.

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

2. Ayuda por rotura de gafas durante la jornada laboral: importe establecido en las Tablas anexas, entregando factura original, previo informe de los representantes legales de los trabajadores.

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 du-

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 langileek, eta betiere mutualitateko medikuak behar bezala egiaztatu badu, lehenetasuna izango dute egoera berri horri hobeto egokitzen zaizkion enpresako lanpostuak betetzeko; lanpostu berriko ordainsaria txikiagoa denean, eskaera langileak edo mutualitateak egin badu, 9 hilabetez errespetatuko da langileak ordura arte jasotako ordainsarien gutzitza, 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, kategoría berrien arabera kobratuz.

33. artikulua. *Erretiroa eta txandako kontrata.*

Hitzarmen honen eremu funtzionalean eta pertsonalean sartuta dauden langileek, enpresan edo kontratan 21 urteko edo gehiagoko antzinatasuna badute, eta, gainera, legez ezarritako baldintzak betetzen badituzte eta hala eskatzen badute, erretiro partziala hartzeko eskubidea izango dute txanda-kontratuaren bidez.

Aurre-erretiroaren lanaldiaren murrizketa % 50eko izango da, salbu eta enpresaren eta langileen legezko ordezkaritzaren artean % 75eko murrizketa aplikatu ahal izateko adostasuna badago.

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. Hilzen diren senideak aiton-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 betetze-ko: Behar adina denbora.

rante 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 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 con una antigüedad igual o superior a 21 años en la empresa/contrata, que además cumplan con los requisitos legalmente establecidos y que lo soliciten, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial mediante el contrato de relevo.

La reducción de la jornada laboral del prejubilado será del 50 %, salvo en aquellos supuestos en los que exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores para poder aplicar la reducción del 75 %.

CAPÍTULO VI

Artículo 34. *Licencias retribuidas.*

De conformidad con lo previsto por el artc. 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. Goiko 1., 2., 4. eta 5. kasuetan, egin behar den joan-etorria 150 km-tik gorakoa bada, lizentzia egutegiko 2 egunetan luzatuko da.

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, ezkongurasoak, ezkon-seme-alabak eta ezkonanai-arrebak ere hartuko dira kontuan.

11. Langileen Estatutuaren 37.4 artikuluan ezarritako edoskitze-baimena lanaldi osoetan metatu ahal izango da, hala eskatzen denean.

Artikulu honetan ezarritako lizentzien ondorioetarako, izatezko 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 aurrerape-nez 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 urtean 3 egun eta/edo gutxienez 2 orduko 8 baimen izango dituzte ezkontideari edo seme-alabei Gizarte Segurantzako medikuaren edota mediku partikularren kontsultara joaten laguntzeko, aurrez bidezko arrazoiak ematen badute.

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

37. artikulua. *Eszedentziak.*

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia horrek gutxienez urtebete iraungo du, eta gehienez lau urte. Eskaria lau urtetik beherako epealdi baterako eginez gero, langileak bere eszedentzia-egoera urtebeteko epealditan luzatu ahal izango du, gehienez ere lau urtera arte.

Artikulu honetan araututa dagoenaren arabera 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 hala eskatzen badu gutxienez eszedentzia amaitzen den eguna iritsi baino hilabete lehenago.

Borondatezko eszedentziaren epealdia ez da inolako ondorioetarako kontuan hartuko enpresan.

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 10eko) xedatutakoa beteko da.

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

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.

11. El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá disfrutarse acumulado en jornadas completas cuando así se solicite.

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 art. 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 y/u 8 permisos de 2 horas mínimo 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.*

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 cuatro años. La solicitud por un período inferior a cuatro años, facultará al trabajador a prorrogar su situación de excedencia por períodos anuales y hasta un máximo total de cuatro años.

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

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

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 dago-kion baimena izango du, batere ordainsaririk galdu gabe. Medikuzterketa hori beste hiri batean egin behar badu, enpresak garrario publikoan egindako joan-etorriaren gastuak ordainduko dizkio langileari, eta, orobat, 89,57 euroko dieta emango dio eguneko, gehienez 7 egunetan.

40. artikulua. Laneko arropa.

Laneko arropa egokia emango die enpresak langile guztiei. Ekainaren 1ean eta urriaren 15ean emango die arropa hori. Gai honen inguruan sor daitezkeen auziak Segurtasun eta Osasun Batzordeak ebatziko ditu, edo kasuan kasu, hitzarmen kolektiboaren Batzorde Paritarioak.

Nolanahi ere, eta kalterik egin gabe kontrata bakoitzaren ezaugarriengatik ezinbestekoak diren egokitzapenei, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzorde bakoitzean hartzen diren akordioei edo Hitzarmen honetan xedatuta dagoena orotara hobetzen duten arropa-entregiei, enpresek honako hau guztia eman beharko dute:

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 (lanpostuaren 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:

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 o, en su caso, por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En todo caso, sin perjuicio de las adaptaciones que sean imprescindibles por las características de cada contrata, de los acuerdos que se adopten en el seno de cada Comité de Seguridad y Salud Laboral o de las entregas de ropa que, en su globalidad, mejoren lo dispuesto en el presente Convenio, las empresas estarán obligadas a proveer:

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.

VIII. 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) Langile bati lana ematerakoan, langilea sindikatu bateko kide izateko edo ez izateko baldintza jartzea.
- 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 arabera bada.

42. artikulua. Enpresa batzordea.

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

a) Enpresa Batzordeko kideek 40 ordu izango dituzte hilean, eta soldata errealekin ordainduko dira. Ordu horiek metatu ahal izango dira hitzarmen honen eraginpean dauden Gipuzkoako enpresa bereko ordezkarien artean, baina jarduera sindikalera 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 antolatzeke 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 sartzeta.
- Lanaren antolakuntzan eragina duten erabaki guztiak.

e) Lan-arloan indarrean dauden arauak betetzen direla ziurtatuko du, egindako arau-haustek 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; gehenez urtean lau ordu ordainduta izango dituzte batzarrok.

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 badiu, 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 kitatze-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 erata 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 oharra baldin ahal izango dituzte enpresaren lokaletan, eta afiliatuen kuotak bildu ahal izango dituzte, betiere horrek laneko jardueren ohiko garapenari kalterik ekartzen ez badio.

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

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 entre los representantes de la misma empresa de Gipuzkoa afectadas por este convenio, 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 advirtiendo 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 afectos 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 behar da, gutxienez, batzarra egin baino 48 ordu lehenago.

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

44. artikulua. Bake sozialaren klausula.

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek, ados jarrita, beren-berégí honako hau erabaki dute: hartutako konpromisoak betetzen diren bitartean, ez dute presiorako neurri kolektiborik hasiko, ezta deituko edo hartuko ere, erabakitako araua aurretiaz, guztiz edo zati batean aldatzeko, erreformatzeko edo berrikusteko.

IX. KAPITULUA

45. artikulua. Zuzenbide osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez dena Estatuko sektoreko hitzarmen kolektiboan (2013-7-30eko *Estatuko Aldizkari Ofizialean* argitaratu zen), Langileen Estatutuan eta indarrean dauden gainerako xedapenetan ezarrita dagoenaren arabera ebatziko da.

46. artikulua. Soldata berrikustea.

2020ko soldata-etaulak ateratzeko, 2019ko taulak % 1,45 handituko dira (I. eranskina).

2021eko soldata-etaulak ateratzeko, 2020ko taulak % 0,35 handituko dira (II. eranskina).

2022ko soldata-etaulak ateratzeko, 2021eko taulei gogeara hau aplikatuko zaie: EAEko 2021eko KPIa + % 0,4, baina gutxienez % 0,5.

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.

Artículo 44. Cláusula de paz social.

Las partes firmantes del presente convenio convienen expresamente en tanto en cuanto se cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial, de la norma convenida.

CAPÍTULO IX

Artículo 45. 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 30-7-2013, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 46. Revisión salarial.

Las tablas salariales correspondientes al año 2020 serán el resultado de incrementar las del 2019 en un porcentaje del 1,45 % (anexo I).

Las tablas salariales correspondientes al año 2021 serán el resultado de incrementar las del 2020 en un porcentaje del 0,35 % (anexo II).

Las tablas salariales correspondientes al año 2022 serán el resultado de incrementar las del 2021 en un porcentaje del IPC de la CAPV de 2021+0,4 %, con un mínimo del 0,5 %.

I ERANSKINA / ANEXO I
BIDE-GARBIKETAKO HITZARMENENKOKO SOLDATA-TAULA / TABLA SALARIAL CONVENIO LIMPIEZA VIARIA
2020. URTEKO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL AÑO 2020

Kategoriak Categorías	Oinarritzko soldata Salario base	Hitzarm. Plusa Plus de Convenio	Toxikot. nekag. eta arrisku Plusa Plus tóxico/penosu y pelligroso	Garratio plusa Plus transporte	langde/jategun plusa Plus domingo/festivo TC	langde/jategun plusa Plus domingo/festivo TP	Gauko plusa Plus nocturno 1	Gauko plusa Plus nocturno 2	Ordains. Uda - gabon - onurak Pagas de verano - navidad - beneficios	Ordains. S. Martin Porreskoa Paga de San Martin de Porres	Apartereko orduak Horas extraordinarias	
											Langunetan Dias laborables	Jategunetan Dias festivos
ARDURADUNA / ENCARGADO	42,06	15,63	13,36	4,24	21,03	31,54	11,03	12,72	2.248,59	1.439,44	24,65	33,97
LANGILEBURUA / CAPATAZ	38,68	15,58	13,29	4,24	19,35	29,00	10,15	11,73	2.127,50	1.450,61	23,14	32,36
GIDARIA/ CONDUCTOR	37,25	15,35	13,19	4,12	18,61	27,94	9,79	11,27	1.906,22	1.419,73	22,71	31,90
PEOI MAKINARIA / PEÓN MAQUINISTA	35,63	11,84	10,10	4,42	17,81	26,71	9,36	10,79	1.704,85	1.538,69	19,21	25,75
PEOI GIDARIA / PEÓN CONDUCTOR	35,63	10,90	10,10	4,42	17,81	26,71	9,36	10,79	1.704,85	1.532,32	19,00	25,46
PEOI ESPEZIALIZATUA / PEÓN ESPECIALISTA	35,63	8,59	10,11	4,42	17,81	26,71	9,36	10,79	1.707,01	1.559,00	18,41	24,69
PEOIA / PEÓN	35,63	7,69	10,11	4,42	17,81	26,71	9,36	10,79	1.707,01	1.552,30	18,19	24,42

2020 URTEKO SOLDATAK KATEGORIEN ARABERA / SALARIOS ANUALIZADOS POR CATEGORÍAS: 2020

ARDURADUNA / ENCARGADO	34.486,86	24. artikulua, plusa, langile berezien pizgarria / Plus artículo 24 Incet Traba Especiales	4,66
LANGILEBURUA / CAPATAZ	32.861,95	24. artikulua, plusa, estolderia / Plus artc 24 Alcantarillado	7,06
GIDARIA / CONDUCTOR	31.495,77	28. artikulua, dieta osoa / Dieta completa artc 28	92,71
PEOI MAKINARIA / PEÓN MAQUINISTA	28.306,75	28. artikulua, dieta erdia / 1/2 Dieta artc 28	24,06
PEOI GIDARIA / PEÓN CONDUCTOR	27.957,28	30. artikulua, gizarte-laguntza / Ayuda social artc 30	146,66
PEOI ESPEZIALIZATUA / PEÓN ESPECIALISTA	27.150,27	29. artikulua, betaurrekoak apurtzea / Ayuda rotura gafa art 29	97,79
PEOI / PEÓN	26.815,07	39. artikulua, dieta / Dieta artc 39	97,79

20. artikulua, txartelaren diru-laguntza / Artc 20 Subvención carnet	488,94
29. artikulua 1. prima / Artc 29 Prima 1	49.873,79
29. artikulua, 2. prima / Artc 29 Prima 2	28.625,06

Birbitzeak San Martin Porresko aparteko ordainsarian aplikatu dira / Los redondeos están en la Paga Extra de San Martín de Porres.
Gehikuntza / Incremento: IPC 2019+0,25: 1,45 %.

II ERANSKINA / ANEXO II
BIDE-GARBIKETA HITZARMENENKOK SOLDATA-TAULA / TABLA SALARIAL CONVENIO LIMPIEZA VIARIA
2021. URTEKO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL AÑO 2021

Kategoriak Categorías	Oinarriko soldata Salario base	Hitzarm. Plusa Plus de Convenio	Toxikot. nekag. eta arriku plusa Plus tóxico/penosos y peligroso	Garraio plusa Plus transporte	Ilgande/jalegun plusa Plus domingo/festivo TC	Ilgande/jalegun plusa Plus domingo/festivo TP	Gauko plusa Plus nocturno 1	Gauko plusa Plus nocturno 2	Ordains. Uda -gabon - onurak Pagas de verano - navidad - beneficios	Ordains. S. Martin Porreska Paga de: San Martín de Porres	Aparteko orduak Horas extraordinarias	
											Lanegunetan Dias laborables	Jalegunetan Dias festivos
ARDURADUNA / ENCARGADO	42,21	15,68	13,41	4,25	21,10	31,65	11,07	12,76	2.256,46	1.445,65	24,74	34,09
LANGILEBURUA / CAPATAZ	38,82	15,63	13,34	4,25	19,42	29,10	10,19	11,77	2.134,95	FALTSUA	23,22	32,47
GIDARIA / CONDUCTOR	37,38	15,40	13,24	4,13	18,68	28,04	9,82	11,31	1.912,89	1.426,38	22,79	32,01
1. MAILAKO MEKANIKARI OFIZIALA / MECANICO OFICIAL 1.ª	37,38	15,40	13,24	4,13	18,68	28,04	9,82	11,31	1.912,89	1.426,38	22,79	32,01
2. MAILAKO MEKANIKARI OFIZIALA / MECANICO OFICIAL 2.ª	35,75	11,88	10,14	4,44	17,87	26,80	9,39	10,83	1.710,82	1.543,57	19,28	25,84
3. MAILAKO MEKANIKARI OFIZIALA / MECANICO OFICIAL 3.ª	35,75	10,94	10,14	4,44	17,87	26,80	9,39	10,83	1.710,82	1.535,98	19,07	25,55
PEOI MAKINARIA / PEÓN MAQUINISTA	35,75	11,88	10,14	4,44	17,87	26,80	9,39	10,83	1.710,82	1.543,57	19,28	25,84
PEOI GIDARIA / PEÓN CONDUCTOR	35,75	10,94	10,14	4,44	17,87	26,80	9,39	10,83	1.710,82	1.535,98	19,07	25,55

Kategoriak Categorías	Oinarritzko soldata Salario base	Hitzam. Plusa Plus de Convenio	Toxikot. nekağ. eta arriku plusa Plus tóxico/penoso y pelligroso	Garratio plusa Plus transporte	lgande/jategun plusa Plus domingo/festivo TP	Gaeako plusa Plus nocturno 1	Gaeako plusa Plus nocturno 2	Ordains. Uda - gabon - Pagas de verano - navidad - beneficios	Ordains. S. Martin Porreskoa Paga de: San Martin de Porres	Aparteko orduak Horas extraordinarias	
										Dias laborables	Dias festivos Jategunetan
PEOI ESPEZIALIZATUA / PEÓN ESPECIALISTA	35,75	8,62	10,15	4,44	26,80	9,39	10,83	1.712,98	1.563,49	18,47	24,78
PEOIA / PEÓN	35,75	7,72	10,15	4,44	26,80	9,39	10,83	1.712,98	1.555,61	18,25	24,51

2021 URTEKO SOLDATAK KATEGORIEN ARABERA / SALARIOS ANUALIZADOS POR CATEGORÍAS: 2021

ARDURADUNA / ENCARGADO	34.607,56	24. artikulua, plusa, langile berezien pizgarria / Plus artículo 24 Incet Traba Especiales	4,68
LANGILEBURUA / CAPATAZ	32.976,97	Mekanikari plusa / Plus mecánico	5,32
GIDARIA / CONDUCTOR	31.606,01	24. artikulua, plusa, estolderia / Plus artc 24 Alcantarillado	7,08
1. MAILAKO MEKANIKARI OFIZIALA / MECÁNICO OFICIAL 1.ª	31.606,01	28. artikulua, dieta osoa / Dieta completa artc 28	93,03
2. MAILAKO MEKANIKARI OFIZIALA / MECÁNICO OFICIAL 2.ª	28.405,82	28. artikulua, dieta erdia / 1/2 Dieta artc 28	24,14
3. MAILAKO MEKANIKARI OFIZIALA / MECÁNICO OFICIAL 3.ª	28.055,13	30. artikulua, gizarte-laguntza / Ayuda social artc 30	147,17
PEOI MAKINARIA / PEÓN MAQUINISTA	28.405,82	29. artikulua, betaurrekoak apurtzea / Ayuda rotura gafa art 29	98,13
PEOI GIDARIA / PEÓN CONDUCTOR	28.055,13	39. artikulua, dieta / Dieta artc 39	98,13
PEOI ESPEZIALIZATUA / PEÓN ESPECIALISTA	27.245,30	20. artikulua, txartelaren diru-laguntza / Artc 20 Subvención carnet	490,65
PEOIA / PEÓN	26.908,92	29. artikulua 1. Prima / Artc 29 Prima 1	50.048,35
		29. artikulua, 2. Prima / Artc 29 Prima 2	28.725,25

Birbiltzeak San Martin Porresko aparteko ordainsarian aplikatu dira / Los redondeos están en la Paga Extra de San Martin de Porres.
Genhikuntza / Incremento: IPC 2020+0.65: 0,35 %.