

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TECNICAS PARA LA CONTRATACION DE LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA DE LAS JUNTAS GENERALES DE BIZKAIA.

1º.- OBJETO

Será objeto de este Pliego la determinación de las condiciones mínimas para la prestación del servicio de Limpieza y Conservación de Locales y/o edificios de estas JUNTAS GENERALES DE BIZKAIA en lo sucesivo JJGG., que será la Institución contratante.

2º.- PRESTACION DEL SERVICIO DE LIMPIEZA

La prestación del servicio de limpieza se realizará con una correcta realización del conjunto de trabajos y operaciones necesarias para una perfecta limpieza y conservación de todas las dependencias que correspondan a los locales y edificios que se señalan posteriormente, en el Anexo I, con el fin de que los mismos estén en perfectas condiciones de seguridad, salubridad e higiene.

Para conseguir una prestación efectiva del servicio de limpieza, se utilizarán en todo momento productos, materiales, maquinaria o aplicadores de primera calidad, nunca se utilizarán productos deslizantes.

Durante los procesos de barrido y limpieza de papeleras no se levantarán polvo ni olores al ambiente. Si se prevé la existencia de polvo en el barrido, el mismo se realizará barrido húmedo o en seco con máquina, siempre que el Contratista no proponga otra solución mejor.

El mobiliario, incluidos los equipos informáticos y telefónicos, se mantendrá en condiciones limpias en todo momento, quitando el polvo del mismo en toda su superficie, no levantando polvo al ambiente, para lo cual las bayetas serán humedecidas suavemente o tratadas con un producto antipolvo.

Las puertas, marcos, mamparas y cortinas serán considerados como mobiliario y tendrán el mismo tratamiento de limpieza. Al margen de la periodicidad que se fije para dichos elementos, los mismos estarán limpios en todo momento, entendiéndose que la limpieza de cortinas incluye quitar, poner y arreglar los desperfectos ocasionados en esos movimientos (dobladillos, ganchos, etc.).

Las paredes y baldas de estanterías, además de limpiarse con la periodicidad que se fije, deberán limpiarse correctamente, no sirviendo como excusa, la altura de las mismas. Cuando existan paredes empaneladas, la limpieza de la madera requerirá un tratado específico.

Los cristales y azulejos se limpiarán de acuerdo a la frecuencia mínima que se fije y se adoptarán todas las medidas necesarias para que el proceso de limpieza se pueda realizar en perfectas condiciones de seguridad e higiene. Se entenderá que un cristal está limpio cuando en el proceso de limpieza se hayan limpiado las dos caras del mismo, no pudiéndose argumentar la dificultad del acceso al mismo.

Los dorados y metales se limpiarán como mínimo con la frecuencia indicada para los cristales, aplicando un producto protector que evite su oxidación, excluyendo para su limpieza cualquier producto ácido que pueda alterar sus cualidades.

Los servicios, inodoros, lavabos y en general todos los aparatos sanitarios se limpiarán diariamente, utilizando productos desinfectantes y desodorantes que eliminen la existencia de gérmenes, tanto en aparatos sanitarios, paredes y suelos.

3°.- PERIODICIDAD DE LOS TRABAJOS

El servicio de limpieza se efectuará en función de las periodicidades o frecuencias señaladas en el Anexo II, en horario compatible con las diferentes actividades que se realizan en cada local. En todo caso, será necesario que las JJGG presten su conformidad con el horario que el adjudicatario proponga (en su caso).

Las limpiezas podrán ser normales y especiales, las normales serán de frecuencia diaria y las especiales de frecuencia periódica, debiéndose realizar las mismas por personal especializado.

La labor realizada se fiscalizará por el personal designado por las JJGG, estando facultados para emitir actas, certificaciones y requerimientos pertinentes, al objeto de adoptar las medidas correctivas y en su caso, sancionadoras correspondientes.

4°.- PROGRAMA DE TRABAJO

El licitador deberá presentar un Programa de trabajo, el cual deberá contener la justificación del cumplimiento de las prescripciones técnicas fundamentales contenidas

en este pliego e incluir, como mínimo, los siguientes datos expresados en diagramas de actividades-tiempo:

a) Fijación del número de personal a emplear en cada local, horas de limpieza diarias y más en concreto de la semana, que deberá ser coincidente con el esquema previsto en el Anexo I de este pliego, y ello siempre sin incluir en dicho número personas que no estén durante la jornada laboral dentro del edificio, tales como encargados generales o personas destinadas a cubrir bajas laborales por accidentes, etc., que se presten a valoraciones erróneas de las mencionadas ofertas.

b) Señalización de las fechas en que se van a realizar los trabajos de frecuencia periódica, especialmente los trabajos semestrales y anuales de limpieza a fondo.

c) Sistema de control a través de encargados, responsables o delegados, formas de cubrir las bajas laborales por accidentes, vacaciones, etc.

d) Determinación de los detergentes y productos de limpieza a utilizar en las limpiezas contempladas en este Pliego. Se deberán proporcionar fichas de los distintos productos de limpieza.

e) Maquinaria que pretende utilizar en la limpieza de los edificios y locales. Para un mejor conocimiento de la misma, indicará la marca, modelo, potencia, uso/s, maniobrabilidad y cuantos datos permitan una más rápida identificación de la misma.

5º.- OBLIGACIONES DEL ADJUDICATARIO

Además de las obligaciones previstas en el Pliego de Cláusulas Administrativas, Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y demás normativa concordante, el adjudicatario estará obligado:

a) Al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social o en su caso de seguridad y salud laboral, con sujeción a la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y **al acuerdo entre las empresas de limpieza y la representación sindical de los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de la Diputación Foral de Bizkaia de fecha 30 de julio de 2008 (Anexo IV) debiendo absorber la empresa adjudicataria los trabajadores de la empresa cesante con el alcance determinado en el artículo 26 de dicho convenio (Anexo VI).**

El incumplimiento por su parte de dichas disposiciones no implicará responsabilidad alguna para Las JJGG. A estos efectos, el contratista proporcionará junto con la facturación mensual, una copia de la liquidación de seguros sociales debidamente sellada por la entidad donde se haya efectuado el correspondiente ingreso.

b) El adjudicatario incluirá en el Programa de Trabajo a la persona que actuará como representante ante las JJGG, y que tendrá capacidad suficiente para:

- Ostentar la representación de la adjudicataria cuando sea necesaria su actuación o presencia, así como en otros actos derivados del cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- Organizar la ejecución de las labores de limpieza de acuerdo a las frecuencia mínimas fijadas y/o de las mejoras.

c) El adjudicatario, deberá en todo momento, cubrir las faltas de trabajo que se produzcan por los período vacaciones, bajas laborales, etc., de su personal, notificando por escrito a las JJGG los nombres de las personas que van a efectuar las sustituciones y una copia del contrato.

d) Indemnizar los daños y perjuicios que origine a terceros en el desarrollo o como consecuencia de la actividad.

A dichos efectos el adjudicatario deberá suscribir una póliza de responsabilidad civil para responder de los daños causados a terceras personas y derivada de actos de su personal, empleados y dependientes permanentes u ocasionales, su maquinaria y equipo, así como consecución de trabajos realizados durante la ejecución del contrato.

e) La empresa adjudicataria deberá presentar mensualmente en el Registro de las JJGG, certificación de la Seguridad Social y copia de los TC1 y TC2 que justifiquen el pago de todos/as los/as empleados/as que realicen la limpieza en los locales de las JJGG.

f) La empresa adjudicataria deberá cumplir con los requisitos de carácter Medio Ambientales señalados en el Anexo V de este Pliego.

6º.- DESARROLLO Y CONTROL DE LOS TRABAJOS

a) El contrato se realizará con estricta sujeción al Programa de Trabajos presentado, a lo especificado en el Pliego de Cláusulas Administrativas y a este Pliego.

b) Todos los trabajos de limpieza serán realizados de tal forma que en cualquier momento de la duración del contrato, los locales y/o edificios objetos del contrato, se puedan comprobar que no existe suciedad alguna.

- Las limpiezas especiales por personal especializado, no habituales (cristales, moquetas, cortinas, etc.) para poder ser objeto de abono, deberán conformarse mediante la entrega de un parte con visto bueno por el responsable designado por las JJGG correspondiente a la citada limpieza al término de las mismas; para lo cual se remitirá a la empresa adjudicataria la relación de personas que se hagan cargo de supervisar o dar la conformidad a los trabajos realizados.

- Respecto a las limpiezas diarias, para poder ser objeto de abono, se presentará un parte mensual con el visto bueno de la persona responsable, junto con la factura correspondiente, al igual que en el caso anterior.

c) El adjudicatario queda obligado a aportar, para la realización del contrato, el equipo y medios auxiliares que sean precisos para la buena ejecución de aquel en la forma convenida en el contrato. Si el adjudicatario o sus empleados realizasen trabajos sin la adopción de las medidas de seguridad, los mismos pueden ser objeto de sanción.

d) Todas las personas que colaboren, por cualquier motivo o relación, permanente o transitoria con el adjudicatario, se encontrarán exclusivamente al servicio de éste y por tanto no tendrán relación laboral alguna con las JJGG, debiendo el adjudicatario hacerse cargo de cuantas relaciones sociales, laborales o fiscales se deriven de la normativa vigente con respecto a las citadas personas, sin que alcance responsabilidad alguna en estos campos a las JJGG.

e) Consecuentemente con lo anterior, tampoco alcanzará a las JJGG ninguna responsabilidad por los daños causados a terceras personas por acciones u omisiones de los representantes legales del adjudicatario, de cuantas personas colaboren con el mismo por cualquier título, o de cuantas personas le presten sus servicios.

f) El adjudicatario deberá garantizar que todo el personal del servicio vaya siempre uniformado.

g) Deberá entregar todos los objetos de valor que se encuentre en las instalaciones, al responsable de cada uno de los centros de trabajo señalados en el Anexo I.

h) No se permitirá la venta de papel, ni otros objetos y efectos.

7º.- MODIFICACIONES DEL CONTRATO

El presente contrato podrá ser modificado de acuerdo con la legislación aplicable. El Órgano de Contratación competente de estas JJGG, podrá acordar las modificaciones que se estimen procedentes por apertura o cierre de los centros de limpieza o cualesquiera otros motivos debidamente justificados.

El contratista estará obligado a aceptar las modificaciones señaladas en el párrafo anterior, así como las disminuciones y en su caso incrementos de las superficies objeto de limpieza, en función de las alteraciones del servicio que se pueden producir a lo largo de la vigencia del contrato.

Dichas alteraciones, previamente comunicadas al contratista, repercutirán porcentualmente en el importe de la factura correspondiente, habida cuenta de los incrementos, disminuciones o modificaciones del coeficiente "nivel de dificultad" que se produzcan, y tomando como base los precios ofertados por el adjudicatario, y ello conforme a lo que al respecto dispone la Ley de Contratos del Sector Público sobre modificaciones contractuales.

En Bilbao, a 18 de marzo de 2016

A N E X O N°I

A.-Casa de Juntas de Gernika

Dirección: Calle Allende Salazar s/n 48300 GERNIKA

Descripción del espacio físico: Todos los edificios o edificaciones comprendidos en el recinto de la Casa de Juntas de Gernika, incluyendo todas sus dependencias.

Personal mínimo: 1 Persona

Horario mínimo: Jornada de 30 horas semanales cada persona

La distribución de las horas durante todos los días del año se establecerá de común acuerdo con las Juntas Generales de Bizkaia, fuera del horario de apertura al público, que es el siguiente:

Horario de Visitas Verano: 10.00-14.00 y 16.00-19.00

Horario de visitas Invierno: 10.00-14.00 y 16.00-18.00

Todos los días de lunes a domingo ambos inclusive.

Periodicidad y/o frecuencia:

-Limpieza de techos:	1 vez al año
-Lámparas:	1 vez al trimestre
-Resto:	Véase el Anexo II

B.-Edificio de la Sede Administrativa en Bilbao

Dirección: C/Hurtado de Amézaga, 6. 48.008 BILBAO

Descripción del espacio físico: El edificio que alberga la Sede Administrativa incluyendo todas las dependencias de sus plantas, escaleras interiores y exteriores, antuzano, verjas, garajes y almacenes.

Personal mínimo: 5 Personas

Horario mínimo: 4 Personas. Jornada de 15 horas semanales cada persona, con la siguiente distribución:

DE LUNES A JUEVES: De 18:30 horas a 21:00 horas

VIERNES: De 16 a 21 horas.

Horario mínimo: 1 persona, Jornada de 12 horas semanales.”

Periodicidad y/o frecuencia:

- Limpieza del Office de cada Planta Diario
- Limpieza del Archivo General, sobrante de baldas y encimera de carpetas Semanal
- Resto: Véase el Anexo II

C.- Casa de Juntas de Abellaneda y Museo de las Encartaciones

C.1.- Características correspondientes a la ejecución de los trabajos descritos en el Anexo II:

Dirección: C/Abellaneda, 17, bajo 1. 48869 SOPUERTA

Descripción del espacio físico: Todos los edificios y dependencias que albergan la Casa de Juntas de Abellaneda; el Museo de las Encartaciones; así como las escaleras, terrazas, pasillos y accesos exteriores existentes en el recinto.

- **Personal mínimo:** 3 Personas.

- **Horario mínimo:** Según la siguiente distribución:
 - 53 horas semanales:
 - 1 persona: 18 horas semanales
 - 1 persona: 35 horas semanales
 - 20 horas mensuales:
 - 1 persona para limpiezas específicas de cristales (interiores y exteriores) y suelos.

En todo caso el servicio se prestará de común acuerdo con las Juntas Generales de Bizkaia, **fuera** del horario de apertura al público, que es el siguiente:

DE MARTES A SABADO:

- Invierno: De 10 a 14 horas y de 16 a 18 horas.
- Verano: (Junio a septiembre inclusive) De 10 a 14 horas y de 17 a 19 horas.

DOMINGOS Y FESTIVOS: De 10 a 14 horas.

LUNES: Cerrado al público.

● **Periodicidades y/o frecuencias:**

- Expositores, vitrinas, peanas, objetos expuestos, paneles y demás mobiliario existente en el Museo: Diario
- Bandejas y cristales de los lucernarios (limpieza; manguear y quitar sedimentos): Anual
- Resto: Véase el Anexo II.

C.2.-Características correspondientes a la ejecución de los trabajos descritos en el Anexo III:

● **Dirección:** C/Abellaneda, 17, bajo 1. 48869 SOPUERTA (Bizkaia). Teléfono 946504488.

● **Descripción del espacio físico:** El descrito en el Anexo III.

● **Personal mínimo:** 1 Persona.

● **Horario mínimo:** Según la siguiente distribución:

- 9 horas semanales (Lunes, miércoles y viernes): Del 1 de marzo al 30 de septiembre incluidos.
- 14 horas semanales (Lunes, miércoles y viernes): Del 1 de octubre al 29 de febrero incluidos.

En todo caso el servicio se prestará de común acuerdo con las Juntas Generales de Bizkaia, **fuera** del horario de apertura al público, que es el siguiente:

DE MARTES A SABADO:

- Invierno: De 10 a 14 horas y de 16 a 18 horas.
- Verano: (Junio a septiembre inclusive) De 10 a 14 horas y de 17 a 19 horas.

DOMINGOS Y FESTIVOS: De 10 a 14 horas.

LUNES: Cerrado al público.

D.- Casa de Juntas de Gerediaga

Dirección: Ermita de San Salvador y San Clemente de Gerediaga.

Descripción del espacio físico: Todos los edificios o edificaciones comprendidos en el recinto de la Casa de Juntas de Gerediaga, incluyendo todas sus dependencias

Personal mínimo: 1 Persona

Horario mínimo: Jornada de 2,5 horas semanales cada persona.

Los trabajos se realizarán todos los viernes del año.

A N E X O N º II

Barridos de suelos	Diario
Fregado de suelos	Diario
Aspirado de alfombras y moquetas	Diario
Limpieza de alfombras y moquetas al champú	Semestral
Decapado y abrillantado de suelos lisos	Semestral
Decapado y abrillantado de suelos duros	Semestral
Limpieza de polvo en paredes	Trimestral
Limpieza de metales interiores (dorados)	Semanal
Limpieza de polvo en mobiliario	Diario
Limpieza a fondo del mobiliario	Semanal
Limpieza a fondo y desinfección de servicios de wc y lavabos	Diario
Limpieza de cristales (interior y exterior)	Mensual
Limpieza de papeleras	Diario
Limpieza de persianas	Trimestral
Limpieza a fondo de persianas	Noviembre
Limpieza de radiadores	Diario
Limpieza de salidas y conductos exteriores de aire	Mensual
Limpieza de puertas y marcos	Quincenal
Limpieza de aluminios y verjas de fachada	Mensual
Limpieza de letreros de fachada	Mensual
Limpieza de mármol de fachada	Mensual
Lavado de toallas, trapos, batas, etc.	Semanal
Limpieza de cortinas	Semestral
	(En mayo y noviembre)
Limpieza a fondo de puntos de luz	Anual
Limpieza de puntos de luz y emergencias por el exterior	Trimestral
Limpieza eq. informáticos, máquinas, teléfonos, fotoc., faxes, etc.	Diario
Limpieza de ventanas y ventanales (interior y exterior) y balcones	Mensual
Limpieza de hall de entrada	Diario
Limpieza y fregado de escaleras y ascensores	Diario
Limpieza y recogida de vajilla y cristalería	Diario
Limpieza de bajos de sillas y mesas	Mensual
Estantería de libros (moverlos) limpieza a fondo	Anual
Limpieza de accesos y escaleras exteriores	Diario

A N E X O N° III

1.- TERRAZAS TRANSITABLES:

Recomendaciones de uso:

Antes de las 12 horas siguientes a una nevada se limpiarán los huecos de evacuación y recogida de aguas.

Se comunicará en el menor tiempo posible cualquier entrada de agua o deficiencia del solado, canaletas o sumideros.

Limpieza:

Para la limpieza habitual utilizar agua corriente sin utilizar abrasivos, ni en forma sólida, ni diluidos en agua, con cuidado de no rascar las juntas del solado. El pavimento se limpiará con barrido y fregado ordinario, evitando la acumulación de tierra, hojarasca o cualquier suciedad que pueda obstruir los desagües. Se deberá tener especial cuidado con las zonas de terrazas más próximas a arbolados.

Las canaletas, sumideros y aliviaderos se mantendrán constantemente limpias de cualquier tipo de suciedad y se realizará con una herramienta tal que no deteriore su construcción, principalmente la desobstrucción de bajantes y aliviaderos como puntos críticos.

Mantenimiento y Revisiones:

La limpieza de canaletas, sumideros, bajantes y aliviaderos dado el uso públicos de las terrazas, debe ser mínimamente semanal. En épocas de acumulación de hojas, ramas, etc. deberá incrementarse la limpieza para evitar acumulaciones (A veces se producen de un día para otro en momentos críticos).

2.- TERRAZAS NO TRANSITABLES:

Recomendaciones de uso:

El personal de limpieza y mantenimiento irá provisto de calzado con suela blanda. Este tipo de terrazas solo lo usará el personal de limpieza y mantenimiento.

Antes de las 12 horas siguientes a una nevada se limpiarán las rejillas, sumideros y aliviaderos de hielo o nieve.

Limpieza:

No se utilizarán productos abrasivos, ni en forma sólida ni diluidos en agua.

Las canaletas, sumideros y aliviaderos se mantendrán constantemente limpios.

La limpieza de canaletas se realizará suavemente con cuidado de no dañar las mismas, especialmente la desobstrucción de las bajantes como puntos críticos.

Mantenimiento y Revisiones:

La limpieza de canaletas, bajantes y aliviaderos debe ser mínimamente semanal. En épocas de acumulación de hojas, ramas, etc. deberá incrementarse fuertemente para evitar acumulaciones y taponamientos (Está constatado, que en determinadas épocas se producen de un día para otro).

3.- CUBIERTAS DE COBRE:

Recomendaciones de uso:

El personal de limpieza y mantenimiento utilizará calzado de suela antideslizante, flexible y cinturón de seguridad.

Limpieza:

Se podrá proceder al barrido, regado, etc. de la superficie de cubiertas y no se utilizarán productos que ataquen al metal, corrosivos, etc.

Mantenimiento y Revisiones:

Cada año, coincidiendo con la época de verano, se procederá a la limpieza de canalones y limahoyas. No obstante, si se observaran deficiencias de funcionamiento se procederá con la frecuencia necesaria.

4.- CUBIERTA DE TEJA:

Recomendaciones de uso:

El personal de mantenimiento y limpieza utilizará calzado antideslizante y cinturón de seguridad.

Limpieza:

Se podrá acceder al barrido, regado, etc. de la superficie de cubierta, y no se utilizarán productos que alteren la coloración y textura de las tejas.

Mantenimiento y Revisiones:

Cada año, coincidiendo con la época de verano se procederá a la limpieza de canalones y bandeletas y comprobaciones del alero. Asimismo si se observan deficiencias de funcionamiento se procederá con la frecuencia necesaria.

5.- CLARABOYAS Y LUCERNARIOS:

Recomendaciones de uso:

Durante las operaciones de limpieza y mantenimiento se evitará pisar directamente sobre los lucernarios.

Limpieza:

Mediante productos no abrasivos y compatibles con los materiales que componen los lucernarios.

Se mantendrán constantemente limpios de cualquier tipo de suciedad.

Mantenimiento y Revisiones:

Para las canaletas en cruz de recogida de pluviales de los cuerpos de lucernarios vale lo definido para las cubiertas en los que se encuentran, limpieza mínima semanal incrementándose fuertemente en épocas de acumulación de hojas, ramas, etc. (que en determinadas épocas se producen de un día para otro).

6.- CARPINTERÍA EXTERIOR DE MADERA:

Producto:

Sus puertas están construidas con madera de Roble y sus ventanas con madera de pino de Oregón.

Recomendaciones de uso:

Prudencia en la apertura y cerrado, no dar golpes secos que puedan producir roturas en el sistema de cierre y desajustes en la carpintería. Si no cierran bien avisar al responsable del edificio.

Limpieza:

Limpiar con aceite, parafina o agua y jabón neutro. En otoño limpiar los canalones de recogida de aguas y agujeros de drenaje. No usar ácidos, lacas ni productos químicos. En los elementos metálicos, evitar la limpieza con productos abrasivos.

7.- CARPINTERÍA EXTERIOR DE ALUMINIO:

Producto:

Sus puertas y ventanas están realizadas con aleaciones ligeras de aluminio anodizado.

Recomendaciones de uso:

Evitar los cierres violentos, pueden provocar desajustes en la carpintería. Manipular con prudencia los elementos de cierre.

Limpieza:

Utilizar detergentes no alcalinos y agua, aplicados con un trapo suave o esponja que no raye.

Evitar el uso de abrasivos, disolventes, acetonas, alcohol y otros elementos que ataquen la carpintería.

8.- CANALIZACIONES INTERIORES EN LAS CAMARAS DE AIRE DE LOS TABIQUES, PARA RECOGIDA DE LAS AGUAS DE INFILTRACIONES:

Producto:

Los muros soterrados colindantes con terrenos exteriores cuentan con unas cámaras de aire en cuyo fondo existen canales de recogida de aguas de infiltración e instalaciones para su conducción hasta el exterior del edificio.

Recomendaciones de uso:

Se trata de una instalación que recoge las inevitables infiltraciones de aguas exteriores y su evacuación a través del interior del edificio hasta el exterior.

Limpieza y mantenimiento:

Cada tres meses se procederá a la apertura de los registros de las cámaras y limpieza de posibles decantaciones y residuos.

La limpieza se realizará con elementos no abrasivos o punzantes que puedan deteriorar los canales.

9.- LIMPIEZA ESPECIAL DE LA ZONA DE ACTIVIDADES DIDÁCTICAS

Se procederá a una limpieza semestral con fregado mecánico especial de área.

A N E X O N° IV

ACTA DE REUNIÓN.

En Bilbao, a treinta de julio de dos mil ocho.

Se reúnen en esta fecha, de una parte, la representación de las empresas GARBIALDI y LIMPIEZAS MASTERCLIN, y de la otra la representación de las Centrales Sindicales con representación en los Comités de Empresa mencionadas, ELA, CCOO, LAB, UGT y ESK, todas ellas pertenecientes a la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Entre las empresas concesionarias de limpieza y las y los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de la Diputación Foral de Bizkaia.

Tanto la representación patronal como la social presente en la reunión ostenta la capacidad y representación suficiente para suscribir los acuerdos que estimen pertinentes:

GARBIALDI y MASTERCLIN	100,00%
ELA	42,31 %
CCOO	19,23 %
LAB	15,3 8%
UGT	11,54%
ESK	11,54%



- :Y 03 77 90

Presente en la reunión la empresa GARBIALDI, con una representación del 80,77%.

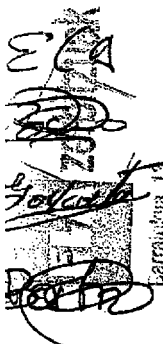
Ausencia de la empresa MASTERCLIN con el 19,23%, que se espera pase a suscribir el acuerdo posteriormente.

Habiéndose alcanzado un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales que han de regir la actividad del personal mencionado en el período comprendido entre el 1 de diciembre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, y.P. las partes aceptan el contenido íntegro del texto elaborado, el cual proceden a firmar en este mismo acto.

El texto firmado será registrado ante la Delegación de Trabajo del Gobierno Vasco en Bizkaia.

Firman todas las partes en total conformidad.

C:



Larrainkua, 13
48009 - Bizkaia - Tel: 944 03 77

Mari Paz Benito ELA
Ina Habista ELA
COO

Susana Larrea ESK
N. P. ESK
M. Salcedo UGT



Handwritten signatures of representatives from LAB, ESK, and UGT.

ACTA DE REUNIÓN.

En Bilbao, a treinta de julio de dos mil ocho.

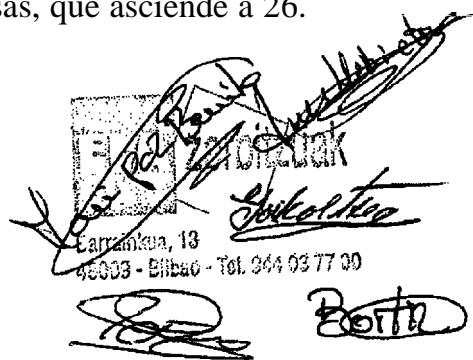
Se reúnen en esta fecha las representaciones, tanto de las Empresas GARBIALDI y LIMPIEZAS MASTERCLIN, como de las Centrales Sindicales con representación en los Comités de las empresas mencionadas, ELA, CCOO, LAB, UGT y ESK, con el objeto de proceder a la constitución de la Comisión Negociadora del **CONVENIO COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS CONCESIONARIAS DE LIMPIEZA Y LAS Y LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA.**

Se procede a la adopción de los siguientes acuerdos:

Primero: Se constituye la Comisión Negociadora de este Convenio, quedando compuesta por la parte empresarial y las organizaciones sindicales citadas. Para determinar la participación porcentual de las organizaciones sindicales se seguirá el criterio por número total de representantes en los dos comités de empresas, que asciende a 26.

La representación es:

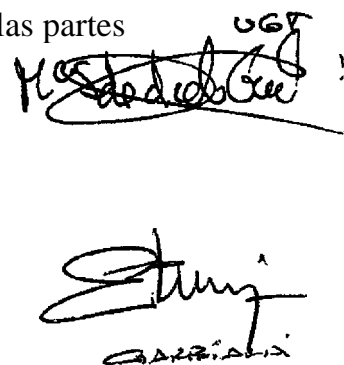
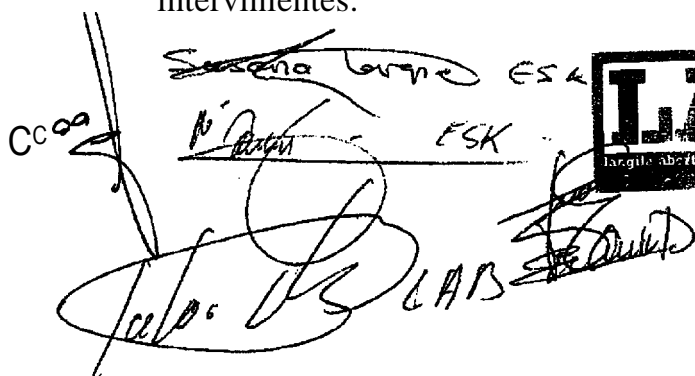
ELA	42,31 %
0000	19,23%
LAB	15,38%
UGT	11,54% <u>ESK</u>
.....	<u>11,54%</u>
TOTAL	100,00%



Por la parte empresarial, GARBIALDI y LIMPIEZAS MASTERCLIN se reconocen, entre las dos, el 100% de la representación.

Segundo: Se tienen por recibidas los borradores objeto de ser firmados como Convenio Colectivo entre las empresas concesionarias de limpieza y las y los trabajadores de prestan sus servicios en los centros de la Diputación Foral de Bizkaia.

En prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente las partes intervinientes.



CONVENIO COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS CONCESIONARIAS
DE
LIMPIEZA Y LAS Y LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS
SERVICIOS EN LOS CENTROS DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE
BIZKAIA

ARTICULO.-1. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal del servicio de limpieza que presta sus servicios en los centros de la Diputación Foral de Bizkaia.

ARTICULO.-2. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de diciembre de 2008 y finalizará el 31 de Diciembre de 2011. Este Convenio se entenderá denunciado el 1 de Diciembre de 2011, comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones en el plazo de 15 días a contar de la fecha de entrega de la plataforma. Todos los artículos del presente Convenio seguirán vigentes hasta la firma del siguiente.

ARTICULO.-3. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de las que disfruten individualmente, en su caso, las trabajadoras y trabajadores.

A todas las trabajadoras afectadas por el presente convenio, cobrarán el Salario Base según establezca el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia (con las subidas salariales que éste marque) hasta el 31 de diciembre de 2011. A partir de esta fecha el Salario Base y el Plus Equiparación se sumarán y dicha suma experimentará la subida que marque el nivel 5 de Udalhitz, no pudiendo ser, para dicha categoría, superior a la establecida en la Diputación Foral de Bizkaia.

ARTICULO: 4. SALARIO BASE Y PLUS EQUIPARACIÓN

Salario Base.-El salario base será el salario fijado en el Convenio Provincial de Limpieza de Bizkaia

Plus Equiparación.-Mediante el presente Convenio se crea un concepto denominado Plus Equiparación, el cual se ajustará anualmente para que la suma de este con el Salario Base de la categoría de limpiador/a del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Bizkaia sea similar a la retribución establecida para el nivel 5 del UDALHITZ.

Esta equiparación salarial se realizará progresivamente en 4 tramos comenzando a partir del 1 de diciembre del 2008 y durante 2009, 2010 y 2011. Los importes anuales del Plus Equiparación son los fijados en el Anexo I del Presente Convenio. El plus equiparación se calculará partiendo de una estimación de una retribución de 23.064,29 E para el 2011. La

diferencia entre el Salario Base del Convenio Provincial de -- _____ Bizkaia en

El importe diario a abonar en nómina resulta 4'71 €, para la categoría de limpiador/a.
:Testo categorías, se le aplicará el porcentaje de diferencia existente en el

e-

CCOO
CCOO
48009 - Bilbao - Tel. 944 93 77 00
N. Comuna ESK
M. Saldedra Oando UGT

LAB
Lanayid d'ortc.-leerth, ifitildo ik
En Comuna
CP

Convenio Provincial de Bizkaia, es decir, el 5'88 % para peón especialista y el 10,16 % para el conductor/a limpiador/a. Por tanto el plus equiparación día para estas personas será de 4'99 £ para el peón especialista, de 5'19 € para el conductor limpiador.

A este importe de 2144,27 se le restará los incrementos salariales que sufra el Salario Base del Convenio Provincial de Bizkaia, es decir, que el importe de la subida total anual de la retribución básica será la suma del Salario Base del Convenio Provincial más el plus equiparación que dará como resultado 2.144,27 £ al año desde 2008 hasta 2011. El importe del Plus Equiparación irá incrementándose de año en año hasta que al finalizar el 2011, compense la diferencia entre el Salario Base del Convenio Provincial de Bizkaia hasta 23.064,29.

A partir del 1 de enero de 2011, el plus equiparación se actualizará en función de la retribución del nivel 5 del UDALHITZ del mismo año, es decir, año 2011, pasando a sumarse al Salario Base establecido en el Convenio Provincial de Bizkaia. El plus equiparación se abonará de forma diaria en 15 mensualidades, siendo cotizable.

ARTICULO.-5. TRABAJOS NOCTURNOS Y EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS Y PELIGROSOS.

Los trabajos nocturnos se abonarán con un incremento del 25% y los penosos y peligrosos con un 20% sobre el salario base.

Cuando corresponda la percepción de dos pluses de los indicados, siendo uno de ellos nocturno, el incremento será de un 45%.

En caso de darse dos pluses de tóxico, penoso y peligroso el incremento será del 40%.

Las cuantías que viniera percibiendo el personal por los mencionados pluses, no podrán ser absorbidas ni compensadas con los incrementos salariales de los Convenios.

Percibirán el plus de tóxicos, penosos o peligrosos quienes trabajen en centros o puestos de trabajo donde esté reconocido para el personal del Centro, respetando dichos pluses a quienes los vienen percibiendo.

ARTICULO.-6. RETRIBUCION DE VACACIONES

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta el salario base, antigüedad, primas y pluses, incentivos, etc.

Para el percibo de los pluses de las trabajadoras y los trabajadores que lo cobren solo ocasionalmente, se tendrá en cuenta a efectos el promedio de las cantidades abonadas por tales conceptos en los seis meses anteriores a la fecha de su disfrute.

ARTICULO.-7. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

La cantidad de las Pagas Extraordinarias será de 30 días y el número de las mismas tres, que se cobrarán en Marzo, Julio y Navidad.

Se harán efectivas antes del día 15 de los meses respectivos y se abonarán con el salario vigente en el momento del abono.

Cuando se produzca la subrogación prevista en el artículo 26 de este convenio, la Empresa cesante abonará la parte proporcional de las pagas en función del alta en ella. Así mismo, abonará las posibles diferencias vigentes entre las tablas salariales

vigentes en ese momento y las que resultasen del nuevo Convenio.

Para su retribución se tendrán en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 6 sobre retribuciones de vacaciones.

El periodo de devengo de la paga de Julio será del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. El devengo de la paga de Navidad será del 1 de Julio al 31 de Diciembre del año en curso. Así mismo, la paga de Marzo se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

ARTICULO.- 8. ANTIGÜEDAD

La antigüedad se contabilizará desde el primer día de ingreso de la trabajadora o trabajador en la Empresa. Se calcula sobre el salario bruto mensual (base) establecido en el anexo del presente convenio.

Su devengo será:

-Primer trienio 5% -

Segundo trienio 9% -

Tercer trienio 13% -

Cuarto trienio 17% -Y

así sucesivamente

ARTICULO.- 9. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán con el incremento del 100% los días laborables y al 150% los días festivos, consignándose en nómina.

Riguroso control de las horas extraordinarias por el Comité de Empresa, Delegadas y Delegados de Personal y Delegadas y Delegados Sindicales.

En casos de trabajos excepcionales, será contratado nuevo personal para esos trabajos. El Comité de Empresa, Delegadas y Delegados de Personal y Delegadas y Delegados Sindicales controlarán esa contratación.

Supresión inmediata de las horas habituales.

ARTICULO.- 10. DIETAS

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal y habitual del trabajador o trabajadora que no tenga carácter de traslado o distribución ordinaria de la jornada laboral, se devengarán a favor de quienes lo realicen, además de los gastos de viaje y locomoción, una dieta equivalente al 55% del salario base diario establecido para cada categoría profesional cuando se tenga que realizar una comida que normalmente no se realizara en el trabajo habitual, el 100% cuando se tengan que realizar dos comidas principales, el 150% cuando se tenga que pernoctar y comer fuera.

Cuando el gasto real necesario resulta superior a lo pactado, previo conocimiento y autorización por parte de la Empresa, esta abonará la diferencia, debiendo el trabajador o trabajadora justificar documentalmente dicho gasto.

ARTICULO.- 11. JORNADA LABORAL

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales.

La jornada de trabajo no será partida más de una vez, salvo caso de estricta necesidad y previo consentimiento del Comité de Empresa, Delegadas y Delegados de Personal y Delegadas y Delegados Sindicales. En caso de no avenencia, se seguirán los trámites que con carácter preceptivo establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

Todos los trabajadores y trabajadoras que trabajen 4 horas y 15 minutos continuados tendrán derecho dentro de su jornada a 25 minutos para comer el bocadillo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que se tengan adquiridas sobre el particular.

Todos los trabajadores y trabajadoras con contrato vigente que por reducción de la jornada pasen a realizar menos de 4 horas y 15 minutos de trabajo diario y continuado y anteriormente, tenían derecho a los 25 minutos para comer el bocadillo, seguirán teniendo el mismo derecho.

Todos los trabajadores y trabajadoras que realicen la jornada laboral en 2 o más turnos, percibirán 30 euros por 12 mensualidades en el año 2008 y para el 2009 será la aplicación de sumarle el porcentaje que se aplique al salario base, redondeándose la cuantía así resultante en función del resultado, bien a la mitad de euro en su caso de que el resultado sea inferior o igual a 0,50, bien al euro en caso de que el resultado sea superior a 0,50.

En aquellos centros de trabajo que por estricta necesidad y previos los trámites legales oportunos se trabaje los domingos y festivos, cada Empresa presentará su tabla de correturnos para que el personal que trabaje pueda descansar día y medio ininterrumpido en la semana, sin que tengan que realizar los turnos continuados.

Los referidos correturnos se establecerán proporcionalmente y sin discriminación personal alguna. Aquellas personas que trabajen los domingos cobrarán un 30% más sobre el salario base de ese día. El personal adscrito a un correturnos que deba trabajar un festivo, en cuanto la retribución del mismo tendrá igual tratamiento económico que un domingo, sin perjuicio de lo que la ley establece referente a los descansos.

Se confeccionará un calendario laboral del año en cada Empresa o centro de trabajo.

En aquellos centros en los que no sea imprescindible trabajar los sábados y siempre que el cliente dé el visto bueno a la Empresa (en caso de que la notificación sea a la persona interesada, esta lo pondrá en conocimiento de la Empresa para su ratificación) y no repercuta económicamente a la Empresa, la jornada será de lunes a viernes.

Se disfrutará de un día de puente al año, que se podrá recuperar o descontar de vacaciones.

ARTICULO.- 12. VACACIONES

Se disfrutará 31 días naturales dentro del periodo de julio a septiembre, siendo rotativo su disfrute.

Antes del 30 de Abril el Comité de Empresa, Delegada o Delegado de personal y Delegada o Delegado Sindical fijarán el calendario de vacaciones y será expuesto en el centro de trabajo, dando una copia del mismo a la Dirección de la Empresa.

Todos los trabajadores tendrán derecho a coger vacaciones voluntariamente fuera de ese periodo, siempre y cuando se preavise con un mes de antelación a la elaboración del calendario.

En caso de que el trabajador o trabajadora este en dos o más Empresas, disfrutará de sus vacaciones en todas ellas a la vez, de acuerdo con los criterios anteriormente señalados para el periodo de disfrute.

Si algún centro donde trabaja en régimen de pluriempleo, cierra en un mes concreto, dentro del periodo señalado en el párrafo primero de este artículo, el trabajador o trabajadora vendrá obligado a disfrutar en ese mes sus vacaciones en todas las

Empresas donde trabaja y éstas no podrán negarse a ello, sin perjuicio de la rotación prevista en el citado párrafo. No obstante y como norma general, en caso de que un trabajador o trabajadora preste sus servicios en más de una Empresa, disfrutará sus vacaciones en todas ellas a la vez, y en la fecha en la que hayan sido concedidas en la Empresa donde realice mayor jornada laboral.

Si durante el año, antes del disfrute de vacaciones se produce la subrogación de una Empresa a otra, los trabajadores o trabajadoras afectados tendrán derecho a disfrutar las vacaciones enteras o la parte que aún no hayan disfrutado, percibiendo en la nueva Empresa la parte proporcional que le corresponda de su salario.

Las vacaciones no podrán iniciarse ni en festivo ni en domingo, ni en víspera de los mismos, excepto para aquella persona que su jornada laboral comprenda los domingos. Así mismo se establecerá como días de fiesta los días 24 y 31 de Diciembre.

Si algún trabajador o trabajadora se encuentra de baja durante el tiempo que le corresponda disfrutarlas, las cogerá después de que le den el alta, siempre que esta sea antes del 31 de Diciembre y no diga lo contrario el calendario de vacaciones.

El pago del mes anterior a las vacaciones se hará antes del inicio de las mismas.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que estando de vacaciones sufran una intervención quirúrgica no programada que requiera 7 días de hospitalización, quedarán interrumpidas estas para su posterior disfrute dentro del año natural.

ARTICULO.- 13. DESPLAZAMIENTOS

Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizar los trabajadores o trabajadoras durante el horario correspondiente a la jornada normal ordinaria, se computará como tiempo de trabajo, siendo por cuenta de las Empresas los gastos que ocasionen.

Lo establecido anteriormente no será de aplicación en las interrupciones de jornada, es decir, cuando los trabajadores o trabajadoras de un centro de trabajo a otro no se efectúen seguidamente, entendiéndose por seguidamente que entre la finalización de un trabajo y el comienzo del siguiente, no medie más tiempo que el invertido en el desplazamiento.

ARTICULO.- 14. TRASLADOS Y MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Los cambios de puesto de trabajo se comunicarán tanto al interesado como al Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical, con una antelación de 48 horas, sin perjuicio de que las personas afectadas por el cambio de puesto de trabajo puedan interponer demanda ante la autoridad laboral competente. La comunicación de cambio de puesto de trabajo, deberá ser razonada.

Como principio general, y en cuanto a la movilidad se refiere, las Empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo, aquellos trabajadores o trabajadoras cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente puesto de trabajo.

Cualquier modificación en las condiciones de trabajo, se comunicará a los representantes sindicales de los trabajadores. En caso de darse éstas modificaciones también se informará de ellas a los trabajadores y trabajadoras afectados con quince días de antelación, pudiéndose negar a este cambio en caso de que no se cumplimenten estos requisitos.

ARTICULO.- 15. INGRESOS, CESES, CONTRATOS DE TRABAJO

Todo contrato de trabajo que se lleve a cabo, llevará el visto bueno del Delegado de Personal, Miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, previamente a la firma del mismo cuando el trabajador así lo requiera.

En el plazo de cinco días del ingreso del trabajador en la Empresa, ésta deberá entregar a los Delegados del Comité y representantes Sindicales, fotocopia del resguardo de alta en la Seguridad Social del mismo, así como al propio trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora que desee cesar en la Empresa, deberá comunicarlo a la misma con siete días de antelación. Este plazo de preaviso, será de veinte días para los administrativos y un mes para los titulados superiores.

En el anexo final se señalará lo referente al artículo 13 de la Ordenanza laboral de la Limpieza de Edificios y Locales.

La contratación se hará conforme a la legislación vigente en cada momento.

ARTICULO.- 16. LICENCIAS

El trabajador o trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

A) Por tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio. Si la licencia por matrimonio coincide con las vacaciones, se sumarán ambos periodos. Con vigencia a partir de la firma del Convenio se pacta la equiparación de la pareja de hecho inscrita en el registro con el vínculo matrimonial a disfrutar a partir del hecho causante que será la inscripción en el registro correspondiente.

Solo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un trabajador o trabajadora no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.

B) En caso de fallecimiento de cónyuge e hijos 5 días

C) En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos e hijos/as políticos, 3 días naturales.

D) En caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, padres políticos, hijos, cónyuge, hermanos consanguíneos y políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos e hijos/as políticos/as, 3 días laborables, que podrán disfrutarse de forma conjunta o separada exclusivamente durante el tiempo que dure la enfermedad u hospitalización.

E) Sustitución del permiso de lactancia por el de atención y cuidado de hijos. Este permiso será de una hora efectiva diaria de trabajo continuado.

F) En caso de alumbramiento de esposa 3 días, ampliables a 3 más cuando concurriese enfermedad grave.

G) En caso de boda de familiares de primer grado (padres, hijos, hermanos y nietos) permiso de un día.

H) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

I) Para todos los casos anteriores, se ampliará dos días más, cuando se necesite realizar un desplazamiento al efecto.

J) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo

determinado, se estará a lo que esta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

K) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por ley.

L) Por el tiempo necesario para ir al médico de cabecera siempre que no sobrepase seis permisos anuales y se justifique posteriormente.

M) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

N) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra e), las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular el permiso de maternidad, a la finalización del mismo a razón de 1 hora por día laborable según el calendario de la trabajadora, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Si con posterioridad al disfrute de la acumulación de la hora de lactancia aquí reglada, quien la hubiese disfrutado solicitase una excedencia, no trabajando efectivamente hasta el momento en el que el menor lactante cumpla la edad que ha servido como referente para la acumulación, en este caso se procederá al descuento de la reducción de jornada acumulada indebidamente.

Ñ) Para los permisos recogidos en los apartados b,c y d el computo de la licencia se iniciará a partir de la hora del hecho causante.

LICENCIA SIN SALARIO.

A) De dos días para los trabajadores con antigüedad de un año, sin sueldo, pero sí de cotización a la Seguridad Social. Estos dos días se disfrutarán juntos o separados, pero no se podrán acumular a vacaciones, puentes y licencias excepto a las licencias b, c, d y f del artículo 17 del convenio.

Los derechos que corresponde a las personas cuyo estado civil es el matrimonio legal, se extenderán a las parejas de hecho, que convivan en común con un mínimo de un año de anterioridad a la solicitud de la licencia y justifiquen esa circunstancia mediante certificado de empadronamiento y convivencia que serán los justificantes únicos exigibles.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que efectúen su jornada de lunes a sábados, sin tener que trabajar los festivos, se posibilita trasladar un día de vacaciones laborable para poder disfrutar del Sábado Santo. Este permiso no podrá ejercitarse conjuntamente por más del 50% de la plantilla de un centro y en cualquier caso deberá solicitarse con siete días de antelación.

ARTICULO.-17. VACANTES

Las vacantes producidas por jubilación, ceses voluntarios y excedencias, en este caso, por la duración de la misma, deberán ser obligatoriamente cubiertas, salvo en aquellos centros de trabajo donde no sea necesario y previo conocimiento de Delegados y Delegadas de Personal, Comité de Empresa o Delegados Sindicales.

ARTICULO: 18. PAGO DE SALARIOS

El abono de salarios se hará efectivo el último día laborable del mes de devengo. El interés por mora de pago de salarios, será del 10% de lo adeudado.

El pago se hará en metálico o mediante cheque bancario o pagaré de común acuerdo entre el trabajador o trabajadora y el empresario.

Siempre que se utilice cheque bancario o pagaré de concederá al

trabajador o trabajadora una hora al mes retribuida para hacer efectivo el pago metálico.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo que hayan realizado, sin que pueda exceder del 90% del salario, dichos anticipos se abonarán el día 15 del mes en que se soliciten, debiendo solicitarse al menos con cinco días de antelación.

ARTICULO.-19. FORMACION

Se abonarán los gastos de desplazamientos debidamente justificados que superen en cuantía al plus de transporte, a los trabajadores y trabajadoras que por orden de la Empresa deban acudir a un curso de formación que se desarrolle en localidad distinta a la que presta sus servicios y siempre y cuando dicho curso se realice dentro de su jornada de trabajo.

ARTICULO.- 20. BAJAS

A) De enfermedad y accidente no laboral: desde el primer día al 21, percibirán el 75% de la base general de cotización en la primera y en la segunda baja.

A partir del día 21 percibirán en todo caso el 75% de la mencionada base.

En caso de hospitalización mínima de 12 horas documentalmente acreditada o intervención quirúrgica el 100% desde el primer día y del salario real vigente en cada momento.

En caso de que el trabajador o trabajadora lleve más de 70 días de baja por los motivos anteriores, cobrará el 100% desde esa fecha y del salario real vigente en cada momento.

B) De accidente laboral

El 100% desde el primer día y del salario real vigente en cada momento.

En cualquiera de los supuestos regulados en el presente artículo, el trabajador o trabajadora no podrá percibir de baja médica más percepciones de las que percibiría si estuviera efectivamente trabajando.

Al regresar el trabajador o trabajadora tendrá el mismo puesto de trabajo que tenía antes.

Las Empresas no podrán despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o parto.

ARTICULO.- 21. EXCEDENCIAS

En caso de enfermedad grave debidamente acreditada de padres, padres políticos, cónyuge e hijos, la Empresa concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de seis meses, siempre y cuando el solicitante llevase una antigüedad mínima de un año en la Empresa, No se podrá solicitar otra excedencia por este motivo en el plazo de un año a contar desde la reincorporación a su trabajo. La solicitud deberá presentarse por escrito a la Empresa, quien la concederá del mismo modo.

Acabada esta, el trabajador o trabajadora se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, avisando con quince días de antelación.

Tendrá derecho a excedencia todo trabajador o trabajadora que lleve fijo, como mínimo doce meses. La excedencia será para cargos sindicales o públicos. Si son sindicales, como mínimo será cargo provincial, si son públicos, cualquiera que sea.

La reincorporación será al finalizar el cargo para el que fue nombrado,

salvo reelección.

Se reincorporará al mes siguiente de su cese avisando con un plazo de quince días de antelación. Al reincorporarse, tendrá todos los derechos y antigüedad que tenía antes, corriéndole la antigüedad dentro de las categorías.

Aquel trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho al reconocimiento de una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de un año con reserva del puesto de trabajo, siempre que el centro no haya desaparecido y el trabajador o trabajadora fuera por obra o servicio determinado.

En los demás tipos de excedencias se estará lo que disponga la ley vigente.

ARTICULO.-22. SALUD LABORAL Y ROPA DE TRABAJO

Se cumplirá la Ley de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Las Empresas proveerán al trabajador o trabajadora a su ingreso de un equipo de trabajo que será renovado cada seis meses, se dará calzado adecuado al trabajo que realice, con el equipo de trabajo. Las trabajadoras podrán optar, previa solicitud, por cambiar la bata por un conjunto casaca-pantalón.

Se suministrarán guantes y el material necesario para aquellos trabajos en que se necesiten.

Los trabajadores o trabajadoras afectados por el presente convenio pasarán una revisión médica, en la que habrá de entregarse un informe por escrito al interesado/a. Dicha revisión incluirá, para los/as trabajadores/as que presten servicios en hospitales y ambulatorios las pruebas de hepatitis y tuberculosis, así como cuando las circunstancias lo requieran y a petición expresa de los trabajadores afectados, se les efectuará las pruebas del Sida.

Se incluirá, con carácter voluntario para las trabajadoras, un examen ginecológico, sin discriminación. A las trabajadoras que voluntariamente opten por hacer el reconocimiento ginecológico de la Seguridad Social, en vez del de Empresa, se les concederá el tiempo necesario a tal efecto.

Esta revisión tendrá lugar el primer trimestre del año. Las personas que realicen trabajos en clínicas o centros infecciosos, tendrán revisión médica cada mes.

A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica, la trabajadora ocupará un puesto de menos esfuerzo y se le reducirá +/- la jornada en caso de que dicha trabajadora coja las seis semanas de baja antes del parto.

ARTICULO.- 23. SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL O "IN ITINERE"

Todas las Empresas afectadas por el presente convenio tendrán póliza de seguro de accidentes laborales o "IN ITINERE", que cubran:

Para el año 2008 (entrará en vigor dicha cuantía, quince días después de la firma de este convenio),

-Muerte del trabajador/a: 21.839,48 Euros

-Invalidez, total, absoluta o gran invalidez del trabajador/a: 21.839,48

Euros.

Estas cuantías serán incrementadas en el mismo porcentaje que el salario base para los años 2009, 2010.

Dicho derecho cubrirá a todos los trabajadores/as. Todos los

representantes de los trabajadores/as podrán solicitar copia de la póliza,

ARTICULO.- 24. DERECHOS SINDICALES

1.- De los Comités de Empresas:

Derecho de información, información trimestral sobre la situación económica de la Empresa. Así mismo, información con carácter previo a su ejecución, en los casos de reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, reducción de jornada y traslado de las instalaciones.

El comité de Empresa podrá contar con los asesores que libremente designe y podrán también formular libremente propuestas a la Dirección de la Empresa, las cuales deberán considerar y discutir conjuntamente.

Necesidad de acuerdo previo por parte del Comité de Empresa en los siguientes casos: implantación o revisión del sistema de organización del trabajo, medidas que afecten a la duración del tiempo de trabajo.

Asimismo, el Comité intervendrá frente a la Dirección para asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes y controlará la contratación de trabajadores/as de la Empresa. Vigilará las condiciones de Seguridad e Higiene y podrá suspender el trabajo si existiese riesgo inminente de accidente o enfermedad profesional, comunicándolo a la Empresa inmediatamente.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de los trabajadores, disfrutarán de 40 horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones independientemente de la jornada y horario que tengan.

2.- Secciones Sindicales.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses.

Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de su centro de trabajo:

A) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

B) Celebrar reuniones previa información al empresario, recaudar cuotas y distribuir la información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán los siguientes derechos:

-Disponer de un tablón de anuncios que deberá estar situado dentro del centro de trabajo y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.

-A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

-A la utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores/as en la Provincia.

En las Empresas que ocupen a más de 250 trabajadores/as en el Territorio Histórico de Bizkaia, cualquiera que sea su contrato, las Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, según la escala que figura en la ley Orgánica de Libertad Sindical, partiendo del número de trabajadores/as anterior.

Los delegados Sindicales, en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para los Miembros del

Comité de Empresa y el mismo número de horas retribuidas mensualmente para el desempeño de sus funciones.

Las Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales firmantes podrán acumular mensualmente las horas de los Miembros del Comité y de los Delegados Sindicales de su central Sindical, indistintamente que en la Empresa exista uno o varios Comités y se las podrán dar a cualquier miembro del Comité o Delegados Sindical, comunicándoselo a la Dirección de la Empresa.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES:

1) Representar y defender los intereses del sindicato al que representan y de los afiliados al mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de las respectivas empresas.

2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e higiene en el trabajo, Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y este Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.

4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

A) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

B) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

C) La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

8) Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiera este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferido la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antes dichas detracciones, salvo indicación en contra durante los periodos de un año.

3) De los trabajadores:

Derecho a Huelga

Previa petición anticipada de 48 horas, se podrán celebrar asambleas de todos los trabajadores y trabajadoras fuera de las horas de trabajo y en los centros de

trabajo.

Derechos Sindicales incluidos el voto y la posibilidad de ser elegido para todos los trabajadores de la empresa, sin ningún tipo de discriminación de edad o sexo.

Informe previo obligatorio a cualquier miembro del Comité de Empresa antes de cualquier medida disciplinaria, para faltas graves de cualquier trabajador/a, así como las muy graves.

ARTICULO.-25. JUBILACION

Se asume íntegramente lo expuesto en el Real Decreto Ley 1194/1985 del 17 de Julio sobre "Jubilaciones especiales a los 64 años en la Seguridad Social".

Todas las Empresas que se rijan por el presente Convenio, tendrán la obligación de conceder la Jubilación a los 64 años, a todos los trabajadores/as que lo soliciten, comprometiéndose automáticamente a contratar a otro trabajador/a simultáneamente al cese por dicha jubilación, con contrato de igual naturaleza.

JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, de conformidad con el artículo 12,6b del estatuto de los trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que de relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato puede conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas de las empresas y del trabajo, los firmantes del Convenio acuerdan:

A los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial salvo la edad (menor de 65 años) la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada sea el máximo legalmente establecido (85%) y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo empresa y trabajador/a acordar el periodo del año en que deba trabajar. Cuando se señale por el trabajador/a otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre la empresa y trabajador/a.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente te vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

Será de aplicación al relevado y al relevista lo dispuesto en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo, cuando el jubilado/a parcialmente cumpla los requisitos establecidos para la subrogación, en el citado artículo, con independencia de la antigüedad en el puesto de trabajo del relevista.

A todos los efectos del contrato de relevo se considerarán categorías equivalentes las incluidas dentro de los siguientes grupos profesionales;

- 1) Grupo personal Directivo y personal titulado
- 2) Grupo Personal Administrativo
- 3) Grupo Personal de mandos intermedios y personal Subalterno

4) Grupo Personal Obrero y Personal Oficinas Varios

Se mantendrá íntegramente la redacción actual del Contrato de Relevo mientras legalmente sea compatible con la regulación legal sobre el contrato de relevo y la jubilación parcial. En este sentido las partes acuerdan la ampliación de la normativa actual hasta la fecha en la que de forma legal del contrato lo permita.

ARTICULO.-26. SUBROGACION

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y evitar proliferación de contenciosos, se dará automáticamente la incorporación de los trabajadores/as de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria, independientemente de su personalidad jurídica, Trabajador/a autónoma, Sociedad anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, Cooperativa o Empresario Individual con o sin trabajadores, etc. así como en Empresas de Empleo Protegido, que total o parcialmente se dediquen a servicios de limpieza, empleando para ello personal discapacitado o no, en los siguientes supuestos:

1) Cuando los trabajadores/as de las empresas cesantes llevasen los últimos tres meses prestando servicio en dicho centro, con independencia absoluta de la modalidad de contrato que tengan, antigüedad, categoría y condición, siempre que el contrato de arrendamiento de servicios tuviese esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será la del contrato de arrendamiento.

2) Los trabajadores/as que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, Invalidez Provisional, Excedencia o Vacaciones pasará a estar inscrito a la nueva titular, siempre que los mencionados trabajadores/as hayan realizado su actividad en dicho centro en el periodo de tiempo establecido en el punto primero, anteriores a su incapacidad temporal, excedencia o vacaciones. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores/as, pasará a la nueva titular, en concepto de interinos, hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.

3) Cuando los trabajadores/as afectados compartan su jornada laboral, en otros centros de trabajo, dando lugar así al pluriempleo, una vez cumplimentado el plazo del punto primero.

4) Si por exigencias del cliente, tuviera que ampliarse la contrata en los últimos tres meses con personal de nuevo ingreso, este también será incorporado a la nueva empresa.

5) En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal y, posteriormente contratase con otra el mencionado servicio, antes del transcurso de los doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la primera empresa de limpieza.

6) En el caso de que la empresa de limpieza hubiese tenido que reducir el personal en el centro de trabajo por exigencias del cliente, y posteriormente, le fuera rescindido el contrato, la nueva concesionaria de limpieza habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, incluyendo aquel que en su día quedó afectado por la reducción de la plantilla, hasta la rescisión del primitivo contrato de arrendamiento de servicios.

A estos efectos se entenderá que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en que deje de prestar servicios.

La empresa saliente deberá acreditar para que opere, por los medios hábiles en derecho conforme al presente Convenio Colectivo la relación de personal de

dicho centro, antigüedad de las mismas, jornadas, horarios y condición. Las liquidaciones y demás percepciones serán abonadas a la terminación de la contrata.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad con los mismos derechos y obligaciones salariales y contractuales que tuviese en la empresa cesante.

De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el centro de un contratista que realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de arrendamiento,

En todo caso lo anteriormente establecido en este artículo, lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la empresa causante o cesante, conforme a lo preceptuado en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambio de titularidad de la empresa.

Queda derogado el párrafo segundo del artículo 13 de la Ordenanza en el ámbito de aplicación de este convenio.

ARTICULO.-27. COMISION MIXTA PARITARIA

Se crea la comisión mixta paritaria que se constituirá en el plazo máximo de un mes de la publicación del Convenio, para la vigilancia e interpretación del Convenio, así como para la conciliación y resolución de todo tipo de reclamaciones y agilización del proceso administrativo.

Serán vocales de la misma, un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de representantes por los empresarios.

Cada una de las partes podrá llevar a sus propios asesores con voz, pero sin voto, en número igual al de representantes existentes por cada parte.

La Comisión Paritaria se reunirá por lo menos, una vez cada dos meses a partir de la fecha de vigencia del Convenio y sus acuerdos requerirán, para tener validez, la mitad más uno de los vocales.

Tanto los vocales como los asesores, serán convocados por carta certificada en primera y segunda convocatoria, con antelación mínima de tres días de la celebración de la reunión. Si en primera convocatoria no acuerdan la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria siendo válidos siempre que concurren como mínimo la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

La falta reiterada de asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, llevará aparejada el que se dé cuenta de tal anomalía al Delegado de Trabajo.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán éstas a la decisión del organismo competente.

Cualquier tipo de conflictos que puedan surgir ante esta Comisión Paritaria, en caso de desavenencia se recurrirá a los procedimientos de conciliación o mediación del PRECO, siendo el domicilio de la Comisión a estos efectos el de Cebek sito en Gran Vía 50 planta 5 48011 Bilbao.

ARTICULO.-28. MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

Pluriempleo:

Las representaciones sindicales y patronales firmantes se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el pluriempleo actualmente existente que supere la jornada que marca el Convenio para el sector.

Asimismo, las partes se comprometen a cumplir y combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo legal que se dé en la actualidad, por dos razones

de interés general: 1) Porque impide que trabajadores/as en paro accedan a un puesto de

trabajo 2) Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales.

Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Mixta Paritaria.

Contratación:

La contratación se hará conforme a las modalidades de contratación legalmente vigentes en cada momento.

Cuando un trabajador/a preste o pase a prestar sus servicios en varios centros de trabajo de una misma empresa, ésta vendrá obligada con la firma del presente Convenio Colectivo a hacer constar en su contrato de trabajo los centros a los que esta adscrito dicho trabajador, indicando la jornada que presta en cada uno de ellos o que vaya a prestar, debiendo efectuar las oportunas actualizaciones, con su pertinente comunicación al INEM y al Comité de Empresa, cada vez que se modifiquen los centros o las jornadas anteriormente citadas. Igualmente la empresa debe realizar las oportunas modificaciones en la Seguridad Social si es el caso.

Todas las empresas vinculadas al presente convenio deberán obligatoriamente de contar con al menos un 85% de trabajadores/as fijos en plantilla.

Se considerarán fijos de plantilla a efectos de cómputo a los contratados indefinidamente o con contratos de obra o servicio determinado. A efectos de cómputo para determinar la plantilla de la empresa se tendrán en cuenta los contratos anteriormente citados, excluyendo los de interinidad o sustitución a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo.

ARTICULO.- 30. CLAUSULA DE NO DESCUELGUE

Ninguna empresa a la que afecta este convenio, tendrá opción a descolgarse de los acuerdos del mismo.

Asimismo queda incluida la ORDENANZA LABORAL en este convenio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2008

	AÑO	DÍA
LIMPIADORA	2.144,27455 =	4,71
PEON ESPECIALISTA	2.270,45455 =	4,99
CONDUCTORA	2.361,45455 =	5,19

TABLAS SALARIALES PARA 2009

	AÑO
LIMPIADORA	2.144,27 – Incremento Convenio = Importe Día
PEON ESPECIALISTA	2270,45 - Incremento Convenio = Importe Día

CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A 2.361,45 - Incremento Convenio = Importe Día

TABLAS SALARIALES PARA 2010


AÑO

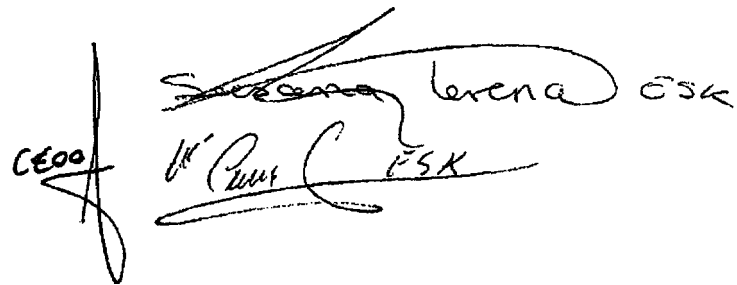
LIMPIADORA 2.144,27 — Incremento Convenio — Importe Día
PEON ESPECIALISTA 2.270,45 - Incremento Convenio = Importe Día
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A 2.361,45 - Incremento Convenio = Importe Día

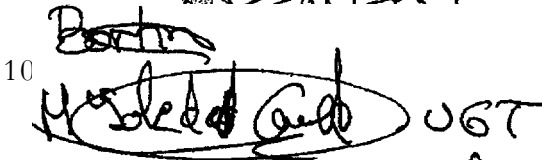
TABLAS SALARIALES PARA 2011

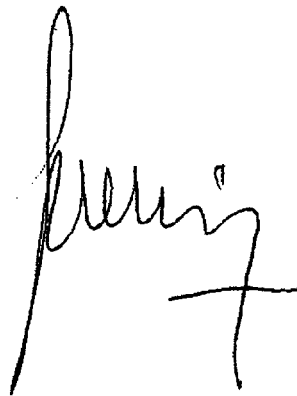
AÑO

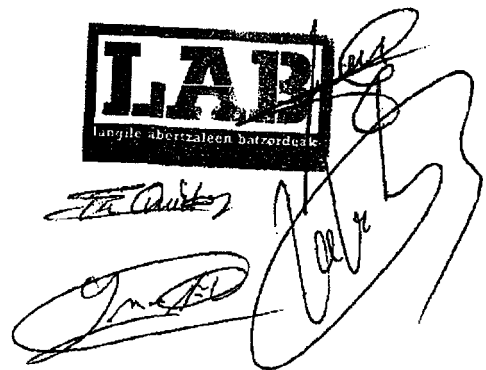
LIMPIADORA 2.144,27 — Incremento Convenio = Importe Día
PEON ESPECIALISTA 2.270,45 - Incremento Convenio = Importe Día
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A 2.361,45 - **Incremento Convenio** _ Importe Día
(se hará una actualización a la tabla de Udalhitz del año 2011, en la categoría correspondiente, a fm de marcar el tramo correspondiente a este año.)

ELA


CEO


10






ANEXO V

COMPROMISOS MEDIO AMBIENTALES QUE ADQUIERE EL ADJUDICATARIO

El adjudicatario, en el desarrollo de los trabajos objeto de contratación, deberá cumplir los compromisos medio-ambientales que a continuación se indican:

- Mantener limpia y ordenada su área de trabajo, dejándola como mínimo tal y como la encuentren.
- Realizar la segregación de los residuos generados y la correcta gestión de aquellos residuos que sean de su responsabilidad.
- Depositar el papel y cartón en los puntos de recogida habilitados a tal efecto.
- Depositar los envases y plásticos en el contenedor amarillo municipal.
- Depositar los residuos orgánicos en el contenedor verde municipal.
- Limpiar derrames de aceite en el garaje y depositar residuos en el punto de recogida habilitado a tal efecto.
- Apagar luces.

ANEXO VI

CASA DE JUNTAS DE GERNIKA				
CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD	H/SEM	JORNADA	SIT.
Limpiadora 1	28/02/2011	30	Según Pliegos	

CASA DE JUNTAS DE ABELLANEDA				
CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD	H/SEM	JORNADA	SIT.
Limpiadora 1	25/09/1996	35	Según Pliegos	
Limpiadora 2	01/10/2001	Del 1/03 al 30/09 27 Del 1/10 al 29/02 32	Según Pliegos	

EDIFICIO HURTADO DE AMÉZAGA, 6				
CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD	H/SEM	JORNADA	SIT.
Limpiadora 1	01/08/1996	15 h	Según Pliegos	
Limpiadora 2	15/04/1998	15 h	Según Pliegos	
Limpiadora 3	01/08/1996	15 h	Según Pliegos	
Limpiadora 4	01/08/1996	15 h	Según Pliegos	
Peón especial 1	01/02/2013	12 h'	Según Pliegos	

ERMITA GEREDIAGA

CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD	H/SEM	JORNADA	SIT.
Limpiadora 1	02/01/2006	2,5	Viernes	