

## OTRAS DISPOSICIONES

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

# 4822

*RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2021, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Personal de Acompañamiento de Transporte Escolar y Cuidado de Patio, dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, para los cursos escolares 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 (Código de convenio núm. 86002445012005).*

### ANTECEDENTES

Primero.– El 5 de julio de 2021 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 21 de junio de 2021 por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

Segundo.– Los firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Trabajo y Empleo y en su artículo 6 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales. Por otro lado, el Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, atribuye en su artículo 10.1.i) a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social la función de dirigir y gestionar el Registro telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, en los términos previstos en el Decreto que lo regula y demás normativa vigente.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

## RESUELVO:

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

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 22 de julio de 2021.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,  
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

PERSONAL DE ACOMPAÑAMIENTO DE TRANSPORTE ESCOLAR Y CUIDADO DE PATIO DEPENDIENTES DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN DEL GOBIERNO VASCO PARA LOS CURSOS ESCOLARES 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

El presente convenio será de aplicación a toda persona trabajadora de las empresas concesionarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidado de patio, que presta sus servicios en los centros dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco en los Territorios Históricos de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

Artículo 2.– Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de septiembre de 2016 hasta el 31 de diciembre del año 2023.

Este convenio se entenderá denunciado el 1 de enero del año 2024.

Todos los artículos del presente convenio seguirán vigentes hasta la firma del siguiente.

Artículo 3.– Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones.

1.– 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 las personas trabajadoras afectadas. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de las personas trabajadoras.

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

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

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

3.– En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). 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 únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

#### Artículo 4.– Garantías personales.

En todo caso, la entrada en vigor del presente convenio no supondrá disminución de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga reconocidas el personal con anterioridad al mismo, quedando excluidas expresamente de este artículo las condiciones salariales.

#### Artículo 5.– Absorción y compensación.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en los diferentes convenios que se estaban aplicando a las personas trabajadoras en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, cualesquiera que fueran la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

#### Artículo 6.– Normas supletorias.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y/o demás normas legales de posible aplicación.

#### Artículo 7.– Comisión paritaria de Seguimiento y Garantía.

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y aplicación de este convenio, se constituye una Comisión paritaria de Seguimiento y Garantía compuesta por un o una representante de cada sindicato firmante y el mismo número de representantes de la empresa o empresas concesionarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar, con un número máximo de 4 personas por cada una de las partes intervinientes.

Todos los y las vocales gozarán de voz y de voto, pudiendo ser asistidos por asesores y asesoras, si las partes lo estiman conveniente. Tales asesores y asesoras tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales de cada parte.

La Comisión se reunirá cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, preavisando con una antelación mínima de siete días y dando a conocer el orden del día a tratar en la reunión así como la hora, fecha y lugar de la misma.

El domicilio de la Comisión paritaria de Seguimiento y Garantía será el de la sede del PRECO en Bilbao.

#### Artículo 8.– Funciones de la comisión paritaria.

Como órgano de interpretación de este convenio, la comisión paritaria de seguimiento y garantía tendrán las funciones específicas siguientes.

1.– Interpretación del presente convenio por vía general, que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

2.– Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a organismos o autoridades públicas.

3.– Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas de este convenio.

4.– Elaboración de las tablas salariales por aplicación de los porcentajes pactados de homologación salarial respecto del personal laboral del departamento de educación.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por ley corresponden a las autoridades administrativas y judiciales.

Los desacuerdos de la Comisión paritaria acerca de cualquier materia de su competencia se resolverán mediante los procedimientos del Acuerdo interprofesional PRECO.

Artículo 9.– Jornada laboral.

La jornada anual del personal a tiempo completo será de 1.592 horas de trabajo efectivo.

El cálculo correspondiente a las jornadas a tiempo parcial será proporcional y se realizará en función de las horas de trabajo efectivo anual en cada periodo de vigencia del convenio.

Todos los cálculos y calendarios se realizarán teniendo como referencia la jornada máxima anual para cada periodo de vigencia del convenio.

En todo caso, para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutando de condiciones más beneficiosas, se respetarán estas a título individual.

A los efectos de señalado en el artículo 34.2 de ET, se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma.

## CÓMPUTO DE SERVICIOS

El horario efectivo y tiempo de acompañamiento por servicio del personal de transporte escolar, será el que transcurre desde el inicio del recorrido en la primera parada donde se recogen alumnos y alumnas, hasta el inicio de las clases de los últimos alumnos y alumnas transportados y desde la finalización de las clases hasta la última parada donde se desplacen los alumnos y alumnas, todo ello de acuerdo con los contratos que efectúe el departamento de educación del gobierno vasco.

Teniendo en cuenta las posibles incidencias del servicio, tales como tiempos de espera, retrasos, imprevistos. etc., así como también que la finalización de la prestación del servicio no coincide en lugar con el inicio del mismo se le asignan a la persona trabajadora de acompañamiento de transporte escolar las siguientes horas de contrato.

Tiempo de Acompañamiento por Servicio (solo acompañantes de autobús)	Horas de Contrato por Servicio (solo acompañantes de autobús)
Hasta 1/4 de h	1/2 h
Hasta 1/2 de h	3/4 h
Hasta 3/4 de H	1h
Hasta 1h	1/4 h
Hasta 1h y ¼	1h y 1/2 h
Hasta 1h y 1/2 h	1h y ¾ h
Más de 1h y 1/2	Tiempo efectivo de acompañamiento

Para cualquier problema o duda respecto a los recorridos y tiempos asignados a cada ruta, se podrá efectuar reclamación o nueva medición al Departamento de Educación del Gobierno Vasco, siendo su resolución vinculante para ambas partes.

No se contemplan servicios dobles cuando la realización de varias vueltas se haga de modo continuado.

A las personas trabajadoras que realicen dos servicios correspondientes a recorridos con código distinto y que no se realicen de modo continuado, el tiempo de espera entre la prestación de ambos se considerará tiempo de acompañamiento, siempre y cuando ese intervalo de espera no supere la media hora.

A las personas trabajadoras acompañantes de autobús, se les abonará el salario en función de las horas de contrato por servicio según la tabla.

Teniendo en cuenta que los y las cuidadoras de patio solo realizan su labor en el patio y por tanto no inician la prestación del servicio en lugar diferente al de su finalización, así como la práctica ausencia de incidencias en su realización, el tiempo asignado de contrato coincidirá con el horario efectivo de trabajo, no siéndoles de aplicación la tabla de cómputos de tiempo. En cualquier caso, el tiempo mínimo de contrato será de media hora por servicio.

Como excepción a este artículo, se establecerá en acta complementaria a este convenio, una relación nominal de determinadas personas trabajadoras con las horas que se les asignan por contrato y las rutas correspondientes a dichas horas, que mantendrán a título estrictamente personal, con carácter de absorbible y a extinguir, siempre que su recorrido no varíe de forma sustancial, o varíe el número de servicios, o desaparezca la prestación del servicio. En estos casos, las personas trabajadoras mantendrán el derecho preferente a recuperar las horas que se les haya minorado respecto a lo especificado en dicha acta.

#### Artículo 10.– Vacaciones.

El período de vacaciones será de 31 días naturales y se retribuirán conforme a la cuantía del salario mensual y plus de permanencia correspondientes. Los 31 días anteriormente señalados son para las personas trabajadoras que prestan sus servicios durante todo el año, el resto de las personas trabajadoras disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

Durante los días o periodos que se le asignen vacaciones a la persona trabajadora, la empresa tendrá obligación de cotizarlos a la seguridad social.

Se tendrá derecho a disfrutar en todo caso a 31 días naturales de vacaciones cuando estas coincidan con una IT, los días de IT que coincidan en vacaciones se disfrutarán en las fechas acordadas entre el o la trabajadora y la dirección de la empresa.

El disfrute de las vacaciones no podrá iniciarse nunca en domingo o festivo.

#### Artículo 11.– Calendario laboral.

El calendario laboral se ajustará al calendario de cada centro educativo y en el mismo se especificarán los días de trabajo, descanso semanal, vacaciones, días recuperados, etc. Los calendarios laborales se realizarán antes del 15 de septiembre de cada año.

Consecuentemente a lo anterior, a las personas trabajadoras se les dará de alta en el régimen de la seguridad social el primer día en que deba ser prestado el servicio, tras el inicio de las clases en el centro escolar, y se les dará de baja el último día de prestación de servicios o fin del curso escolar en el centro educativo, salvo que el curso escolar finalice en viernes, en cuyo caso la baja tendrá efectos al domingo inmediatamente siguiente.

#### Artículo 12.– Sustituciones.

Las empresas vendrán obligadas a realizar las sustituciones necesarias para cubrir todas las bajas o ausencias que se produzcan en los turnos y/o centros de trabajo, tanto por IT como por

licencias, permisos, horas sindicales, etc., y siempre que se conozcan con una antelación suficiente de al menos dos días hábiles, realizándose durante el tiempo que duren dichas bajas o ausencias.

Se creará una bolsa de sustitutas/os por comarcas y las empresas informarán a las y los representantes de las personas trabajadoras mensualmente.

#### Artículo 13.– Horas extraordinarias.

Se entiende por horas extraordinarias en este convenio, dada la especialidad del mismo en cuanto a las tablas de los y las acompañantes de autobús y lo que engloba la misma, así como lo que engloba el salario, aquellas que superando la jornada ordinaria sean ocasionadas por caso fortuito, fuerza mayor o eventos de carácter extraordinario, tales como accidentes, fuertes nevadas u obras que retrasen excesivamente el tiempo de los recorridos, etc.

No podrán realizarse horas extraordinarias como norma general de trabajo. No obstante, quedan exceptuadas las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otras causas extraordinarias o por trabajos marcadamente urgentes.

En caso de necesidad de realización de las horas extraordinarias que marca el párrafo anterior, estas serán a elección del o la trabajadora, compensadas por tiempo libre en la proporción hora y media por hora trabajada, en jornadas completas y siempre que se llegue a las mismas en la fecha o fechas que designe la empresa, o abonadas en la misma proporción.

Las empresas informarán mensualmente al comité de empresa, delegadas/os de personal o de la sección sindical, respecto al número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por centros.

#### Artículo 14.– Desplazamientos, supresiones y cambios de servicio y de centro.

Las/los trabajadoras/es no podrán ser desplazados de su centro habitual de trabajo, excepto por los motivos siguientes.

1.– Disminución del número de alumnos que implique la reducción o supresión del servicio establecido.

2.– Modificación de los horarios de transporte por parte del centro educativo.

3.– Ante la supresión de un servicio en un centro escolar por cualquier motivo, la actividad en la actividad de acompañante de transporte escolar o cuidadora de patio de las personas trabajadoras fijas discontinuas adscritas a ese centro, esto es, los días de prestación de servicio y de la citada actividad en dicho centro, se constituirá en criterio preferente entre las mismas; por lo tanto, la salida de las personas trabajadoras se realizará por riguroso orden inverso de antigüedad en ese centro educativo, siendo la persona trabajadora la que debe acreditar la misma. En caso de empate, se establece la mayor edad de la persona trabajadoras como criterio de desempate.

Las personas trabajadoras que en base al criterio anteriormente establecido se vieran finalmente afectadas por dicha supresión, mantendrán así mismo un derecho preferente de recuperación de las horas de contrato reconocidas hasta el momento de la supresión del servicio.

Las empresas intentarán emplear en cada centro de trabajo a aquellas/os trabajadoras/es cuyos domicilios estén más próximos al mismo.

En ningún caso, los traslados o cambios se utilizarán para discriminar a las/los trabajadoras/es.

En caso de vacante como consecuencia de la baja en la empresa de una trabajadora o trabajador por fallecimiento, baja voluntaria, cese, incapacidad, jubilación, excedencia voluntaria (mientras se mantenga esa situación), la empresa iniciará un proceso promoción interna, en primer lugar, entre la plantilla adscrita a ese centro de trabajo, y siempre por riguroso orden de antigüedad en el mismo. De no cubrirse, el proceso de promoción interna se hará extensivo al resto del personal, siguiendo criterios de antigüedad y proximidad de los domicilios de las personas trabajadoras al centro de trabajo. Finalmente, de persistir la vacante, se cubrirá con personal que no pertenece a la plantilla de la empresa.

En el caso que un puesto desaparezca por cualquier motivo, la empresa estará obligada a intentar recolocar a la trabajadora afectada en un puesto lo más próximo posible a su actual centro de trabajo. La trabajadora tendrá el derecho a aceptar la recolocación o a optar por la indemnización correspondiente, perdiendo en este último caso cualquier derecho preferente a la reincorporación al servicio.

### CAPÍTULO III

#### Artículo 15.– Conceptos retributivos e indemnizatorios.

Los conceptos retributivos e indemnizatorios contemplados en el presente convenio, serán abonados, como máximo, al cuarto día del vencimiento del mes a que corresponda la nómina, una vez confeccionada, recomendando a las empresas su entrega al trabajador/a a la fecha máxima dispuesta para el ingreso del salario; dichos conceptos son los siguientes.

##### 1.– Conceptos retributivos:

a) Salario base.

b) Complemento:

1) Plus de permanencia.

2) Gratificaciones extraordinarias de junio y navidad.

Para la fijación de las cuantías de los conceptos retributivos y del salario que percibe el o la trabajadora, se han tenido en cuenta las especiales características del trabajo a realizar, tales como tiempos de espera, retrasos, imprevistos, etc., y que no suele coincidir el lugar de inicio y fin en la prestación del servicio, por lo que en la valoración de sus retribuciones y puestos de trabajo, se encuentran incluidas estas circunstancias, y no se dará lugar a ningún tipo de devengo o gasto por las mismas.

En el caso de rutas especialmente complejas y alejadas en su comienzo de paradas de transporte público, la empresa estudiará el caso concreto e intentará en la medida de lo posible dar una solución.

#### Artículo 16.– Modalidad de cálculo y abono del salario.

Los conceptos retributivos e indemnizatorios de carácter fijo, serán abonados por la unidad de 30 días, independientemente de los días que tenga el mes devengado.

El cálculo de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones a efectos de liquidaciones salariales u otras a las que hubiere menester se realizará bajo el criterio adoptado para el salario mensual.

– Pagas extraordinarias de junio o navidad, devengo semestral = seis unidades de 30 días.

– Vacaciones, devengo anual = 12 unidades de 30 días.

Las pagas extraordinarias serán prorrateadas y abonadas mes a mes, tanto en cuanto a su cotización como a su pago, así como también se abonarán mes a mes las vacaciones que correspondan.

En los meses incompletos se hallará el coeficiente dividiendo los días de devengo por la unidad de 30.

Todas las modalidades para el cálculo y abono del salario, tendrán como referencia el salario y la jornada anual de cada periodo de vigencia del convenio.

Artículo 17.– Salario base.

a) Salario Base:

Desde el curso escolar 2016-2017 hasta el final del curso 2020-2021 las retribuciones se mantendrán en su importe actualmente vigente.

Para el periodo del 1 de septiembre de 2021 al 31 de diciembre de 2021 se establece una retribución que, en cómputo anual, asciende a 22.821,70 euros y que, a la firma del convenio, supone un 99 % de la tabla de referencia aplicable al personal Laboral de cocina del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Para el año 2022 se establece una retribución del 99,5 % de la tabla de referencia aplicable al personal Laboral de cocina del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

A partir del 1 de enero de 2023 se establece una retribución del 100 % de la tabla de referencia aplicable al personal Laboral de cocina del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Para estos años, la subida prevista para cada ejercicio se aplicará en el mes siguiente al de la publicación de la tabla de referencia correspondiente al personal Laboral de cocina del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Los efectos económicos de las nuevas tablas salariales tendrán vigencia desde la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del País Vasco.

b) Complemento de convenio:

Las partes firmantes acuerdan la creación de un complemento temporal, denominado «complemento de convenio», exclusivamente con vigencia para el periodo de los cursos escolares de septiembre 2021 a junio de 2023, por un importe que varía en función de la jornada y antigüedad en el servicio de cada persona trabajadora y que se recoge como anexo en las tablas adjuntas. Dicho complemento se percibirá por las personas trabajadoras que se encuentren de alta en la empresa en la fecha de inicio del curso escolar 2021-2022 en cada puesto. No será percibido por aquellas personas trabajadoras que inicien su relación laboral con posterioridad a esa fecha.

Este complemento se abonará durante los meses de prestación del servicio, desde septiembre de 2021 hasta junio de 2023, en las cuantías mensuales que se detallan como anexo en las tablas adjuntas y por la empresa con la que la persona trabajadora mantenga en vigor su relación laboral durante cada uno de los meses del periodo del abono del citado complemento.

Para aquellas personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo que, una vez iniciado el curso escolar 2021-2022, dejen de prestar sus servicios, se establece una indemnización por un importe equivalente a la suma de las cuantías mensuales que, por el complemento de convenio, percibirían desde la fecha de su baja en el servicio hasta la finalización del periodo de vigencia del complemento.

La indemnización será abonada por la empresa con la que la persona trabajadora mantenga en vigor su relación laboral en el momento de hacer efectiva su baja.

En los casos de suspensión de contratos con reserva de puestos de trabajo, durante el periodo de vigencia del Complemento de Convenio, se establece un régimen especial por el cual será la persona trabajadora que esté realizando la sustitución, y solamente mientras dure esta, la que percibirá el Complemento de convenio, sin que se generen derechos a la indemnización a favor de la sustituta por la extinción del contrato de sustitución. La reincorporación de la persona trabajadora sustituida durante el periodo de vigencia del Complemento de Convenio conllevará el abono del citado complemento a la persona sustituida, exclusivamente a partir del momento de su reincorporación.

Artículo 18.– Plus de permanencia.

Las/los trabajadoras/es a los que se refiere el presente convenio, recibirán un aumento periódico por cada 3 años de servicios prestados de manera continuada, consistente en las cuantías que se especifican en las tablas salariales anexas.

El inicio de cómputo será a partir del 1 de septiembre de 2004, y el primer devengo será consecuentemente, a partir del 1 de septiembre de 2007.

El párrafo anterior, por las peculiaridades del sector reflejará que el plus de permanencia en cuanto a su cómputo de años, se equipare año con curso escolar.

A las personas trabajadoras temporales a efectos de este plus se les computará la parte proporcional en función de la equiparación curso escolar con año natural.

Se abonará cada año en función de las tablas anexas.

Si algún trabajador o trabajadora tuviera reconocido y se le viniera pagando como derecho adquirido o condición más beneficiosa a título personal, trienios ya cumplidos, estos se abonarán por los importes que se vengán pagando, mientras sean más altos que los de la tabla que consta como anexo, es decir, hasta que queden absorbidos.

Desde el curso escolar 2016-2017 hasta el final del curso 2020-2021 el importe del plus se mantendrá en el valor actualmente vigente.

Para el periodo del 1 de septiembre de 2021 al 31 de diciembre de 2021 el valor del plus de permanencia se fija en 405,41 euros anuales, que, a la firma del convenio, supone un 99 % de la tabla de referencia aplicable al personal Laboral de cocina del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Para el año 2022 se establece un importe anual para el plus de permanencia del 99,5 % de la tabla de referencia aplicable al personal Laboral de cocina del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

A partir del 1 de enero de 2023 se establece para el plus de permanencia una equivalencia del 100 % con la tabla de referencia aplicable al personal Laboral de cocina del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Para estos años, la subida prevista para cada ejercicio se aplicará en el mes siguiente al de la publicación de la tabla de referencia correspondiente al personal Laboral de cocina del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Artículo 19.– Gratificaciones extraordinarias.

La gratificación extraordinaria se compone de salario base y plus de permanencia.

Cuando se produzca la subrogación prevista en el artículo 33 de este convenio, la empresa cesante será la responsable de abonar la parte proporcional de las pagas en función del alta en ella.

El abono de las gratificaciones extraordinarias, se realizará prorrateándose en cada mes la parte proporcional.

Artículo 20.– Plus de transporte.

Dicho plus incluye los conceptos indemnizatorios por gastos de transporte individual.

Aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo este plus, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

En atención a lo anterior y con carácter transitorio, las personas trabajadoras que perciben el denominado plus de transporte lo seguirán manteniendo a título individual, pero a fin de cumplir lo señalado en el apartado anterior, este plus de transporte será absorbido y compensado año a año, en razón de los salarios pactados en el presente convenio, sin que tenga ninguna trascendencia de que el salario obedezca a un concepto salarial y cotizabile, y el plus de transporte obedezca a un concepto extrasalarial y no cotizado. Se exceptúa de esta absorción y compensación el plus de las personas detalladas en el anexo sobre Pluses de Transporte Escolar y el de las que lo tienen reconocido personalmente por sentencia. Se pretende en el espíritu de este párrafo que los casos excepcionales de cuantías importantes en el plus de transporte no vean mermados sus ingresos durante el período inicial de la homologación de este convenio.

Artículo 21.– Obligaciones sociales.

Las obligaciones sociales, como las cuotas de la seguridad social, el IRPF o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador/a, serán de su cargo conforme a la normativa vigente en esta materia.

#### CAPÍTULO IV

Artículo 22.– Prestaciones complementarias por IT.

Todo el personal en situación de IT por enfermedad profesional o accidente laboral percibirá el 100 % del total de las retribuciones, y mientras dure esa situación.

Cuando la IT por enfermedad común o accidente no laboral requiera hospitalización, el complemento por esta contingencia será el 100 % del total de las retribuciones desde el primer día y durante el período que dure la estancia hospitalaria.

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá el 80 % del total de las retribuciones desde el día primero hasta el día 15 de IT, siendo a partir del día 16 el 100 % del total de las retribuciones.

Se establecerán fórmulas entre la dirección de la empresa y la representación de los y las trabajadoras en el control del absentismo laboral.

Artículo 23.– Planes de igualdad y puesto de trabajo de la mujer embarazada.

Las empresas afectadas por este convenio que en virtud del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores deban desarrollar planes de igualdad, los llevarán a cabo con el alcance y contenido previsto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A la mujer embarazada se le tratará de facilitar transitoriamente y mientras dure su estado un puesto de trabajo adecuado, previa justificación del o la especialista. Si existiera dificultad en cuanto a la calificación del trabajo como adecuado, las partes se comprometen bien a llegar a un acuerdo específico, o incluso a someter dicha decisión a una situación de arbitraje de las previstas en el PRECO II.

El permiso de lactancia será como máximo de una hora al día independientemente de la jornada laboral de la trabajadora o trabajador y puede ser disfrutado por cualquiera de los dos cónyuges si ambos son personal de la empresa.

Se establece el derecho a la acumulación de los periodos de lactancia, tanto si se acumula como si se utiliza diariamente, y será de una hora al día independientemente de la jornada laboral de cada trabajadora o trabajador.

En el resto de aspectos resultará de aplicación la legislación vigente.

Artículo 24.– Trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un/a trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan su aptitud psico-física, y siempre que no sea declarada/do inválida/do, se procurará que sea colocada/do en un puesto acorde a su nueva situación.

Artículo 25.– Ropa de trabajo.

Se facilitará a la persona trabajadora la ropa que señale en cada momento la legislación vigente.

Previo acuerdo con las empresas, y en situaciones excepcionales, estas se harán cargo de la compra de determinados materiales higiénicos que pudieran resultar necesarios en función de las características del alumnado y la ruta.

Artículo 26.– Jubilación.

Jubilación anticipada.

Esta modalidad desaparece a partir de 01-01-2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Artículo 27.– Indemnización a la constancia.

Aquellas/os trabajadoras/es con al menos 25 años de antigüedad y que cesen voluntariamente en la empresa, percibirán las indemnizaciones señaladas acorde a la edad que refleja la escala siguiente.

60 años 5 mensualidades.

61 años 4 mensualidades.

62 años 3 mensualidades.

63 años 2 mensualidades.

64 años 1 mensualidad.

Artículo 28.– Contrato de relevo.

Se potenciará la decisión de las/los trabajadoras/es que reuniendo los requisitos exigidos por la normativa reguladora, se acojan a la modalidad del contrato de relevo.

Artículo 29.– Pólizas de seguro de accidentes.

La empresa garantizará mediante la correspondiente póliza de seguro, las siguientes indemnizaciones durante la vigencia del presente convenio.

- En caso de muerte por accidente laboral: 17.040 euros.
- Por incapacidad permanente total por accidente laboral: 12.622 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta por accidente laboral: 20.826 euros.
- Por gran invalidez por accidente laboral: 20.826 euros.

## CAPÍTULO V

Artículo 30.– Contratación de trabajadoras y trabajadores.

En toda la materia de contratación, se estará a la legislación vigente en cada momento y toda la contratación que no tenga carácter indefinido se utilizará de forma totalmente ajustada a la normativa vigente.

En todo caso, y con carácter enunciativo, se señala.

– Serán contratos eventuales por circunstancias de la producción, los celebrados a tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.b del Estatuto, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos u otras razones temporales, así lo exigieran, aun cuando se trate de la actividad normal de la empresa. En cuanto a su duración será la máxima legalmente establecida.

– Serán contratos por obra o servicio determinado los que se celebren por supuestos especiales que justifiquen ese servicio determinado, estando en cuanto a su duración a lo anteriormente señalado.

– Serán contrato de interinidad el previsto legalmente para la sustitución de las personas trabajadoras en cualquiera de sus facetas, cuando los mismos tengan derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

– Serán contratos fijos discontinuos, los propios de la actividad de carácter estacional tales como el curso escolar.

A aquellas personas trabajadoras que se les contrate a partir del mes de septiembre de 2004 y hayan estado el curso escolar anterior completo con un contrato temporal de obra o servicio determinado, y dicho servicio tenga continuidad, serán contratados a través de la modalidad de contrato de trabajo fijo discontinuo, computándose desde septiembre de 2004 su antigüedad en la empresa a todos los efectos.

A partir de septiembre de 2005, a aquellas personas trabajadoras que lleven un curso escolar en la empresa con un contrato temporal, de carácter de obra o servicio, y dicho servicio determinado continúe el curso siguiente, siendo contratada la misma persona, esta deberá ser contratada a través de la modalidad de trabajo fijo discontinuo.

Artículo 31.– Clasificación profesional.

Se establecen dos categorías profesionales, una de acompañante de transporte escolar, y otra de cuidadora de patio, que tendrán las siguientes funciones.

Funciones del o la acompañante de transporte escolar.

Las empresas adjudicatarias del servicio dispondrán de protocolos de actuación propios que desarrollen las normas del Departamento de Educación en vigor en cada momento.

Las empresas se comprometen a poner a disposición de las personas trabajadoras del servicio los citados protocolos antes del inicio de cada curso escolar.

Son funciones de los y las acompañantes, a nivel meramente enunciativo, que no limitativo, entre otras las siguientes:

1.– Realizar el recorrido desde la primera parada del transporte, donde debe incorporarse, hasta el final del mismo. Ayudar a subir a los y las niñas al autobús y, fundamentalmente, en los casos en los que los alumnos y alumnas sufran dificultades especiales; acomodarlos y asegurarse de que ocupan sus respectivos asientos y de que no interfieran con el conductor o conductora. Velará en todo momento por el bienestar de los y las niñas. Controlará que no entre nadie ajeno al autobús y, por lo que se refiere al trayecto de regreso, comprobar que cada niño y niña se baja en su parada correspondiente. No se permite que los y las niñas cambien de autobús, ni de parada, salvo autorización expresa por parte de Dirección. Acompañará a los niños desde el autobús hasta el interior del recinto escolar y, en su caso, el cuidado de estos hasta el inicio de las clases.

2.– Se asegurará que los y las niñas son recogidos por su madre y/o padre o persona designada, y en caso contrario no dejará al niño o niña bajar del autobús, tratando de comunicarse con sus madre y/o padre. Asimismo, lo comunicará al centro y a la empresa, indicándole estos últimos las medidas a tomar.

3.– Recibirá una lista en la que figuren los niños y las niñas que pueden utilizar el autobús y controlará que solo los alumnos relacionados en la lista utilizan el servicio.

4.– Comunicará al Director/a del centro y a su empresa, cualquier alteración o incidencia llevada a cabo en el trayecto.

5.– Conocerá los mecanismos de seguridad del vehículo y la ubicación del botiquín.

6.– En caso de indisposición, o primeros auxilios, que se produzcan en el recorrido, cuidará de los niños afectados, o en su defecto, llamará a una atención médica de urgencia.

7.– Por seguridad comprobará que todos los bultos como mochilas, bolsas, etc. sean ubicados en su lugar correcto, no entorpeciendo pasillos ni accesos.

8.– Colaborará con los o las encargadas del transporte de cada una de las Delegaciones Territoriales de Educación en el control y toma de datos que puedan redundar en una mejora del servicio de transporte escolar.

9.– Verificará la compañía de autobús y matrícula del vehículo y en el caso de que no sea el asignado para el trayecto, lo comunicará a la dirección del centro y a su empresa.

10.– Durante la prestación del servicio, y en base a la naturaleza del mismo la acompañante no podrá fumar en presencia de los niños y las niñas y mantendrá el debido decoro en materia de lenguaje y actitud.

11.– Cuando la cuidadora se encuentre en una situación complicada con algún alumno o alumna el autobús y se manifieste la imposibilidad de dialogar con él o ella, jamás se recurrirá a una postura agresiva. Comunicará al centro escolar la actitud del mismo para que este tome las medidas oportunas.

12.– La cuidadora evitará que ningún niño o niña sea expulsado del autobús durante su recorrido.

Funciones de los y las cuidadoras de patio.

Son funciones de los y las cuidadoras, a nivel meramente enunciativo, que no limitativo, entre otras las siguientes:

1.– Velar por la seguridad de los niños y las niñas una vez estos salgan del autobús hasta el comienzo de sus clases. Asimismo, al fin de la jornada lectiva, cuidarán de los niños y de las niñas en el patio, hasta que estos tomen su correspondiente autobús escolar.

2.– Los niños y las niñas permanecerán en el patio del colegio y los y las cuidadoras se asegurarán que estos no abandonen dicho espacio.

3.– Velarán por el bienestar de los niños y de las niñas, asegurándose de que no corran riesgos, en cuanto a juegos peligrosos, peleas, etc., manteniéndolos supervisados y controlados durante todo el tiempo de permanencia en el patio.

4.– Conocerán la ubicación del botiquín del colegio, así como atenderán a cualquier niño o niña que se encuentre indispuesto durante su permanencia en el patio escolar.

5.– Mantendrán el debido decoro en cuanto a lenguaje, vestido y actitud en presencia de los niños y las niñas, y evitará fumar.

6.– Comunicará al Director/a del centro, así como a su empresa, cualquier alteración o incidencia sucedida durante la estancia en el patio.

7.– Ante una situación difícil con algún alumno o alumna, jamás se recurrirá a una postura agresiva. Se comunicará al centro escolar la actitud del mismo para que este tome las medidas oportunas.

Así como cualquier otra función necesaria para la realización del servicio.

Artículo 32.– Subrogación empresarial.

Garantías por cambio de empresario.

En lo que se refiere a este tema de garantías cualquier situación que se produzca deberá hacerse con el máximo respeto a los derechos del o la trabajadora, respecto a la intimidad de sus datos personales. Al objeto de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras del sector se acepta expresamente el principio general de la subrogación laboral en los procesos de cambio de titularidad de concesiones.

1.– Normativa aplicable. La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las antedichas actividades se llevará a cabo en los términos y condiciones indicados en el presente anexo, de acuerdo con cuanto sigue.

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 1/1995), se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación del artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 1/1995), los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad en el ámbito de las colectividades, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada, siendo, en todo caso,

de expresa aplicación el artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 1/1995) en todo lo no estipulado.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establezcan.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Las personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en el centro con una antigüedad mínima en el mismo de cuatro meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, siempre que hayan sido contratados para ese centro de trabajo y así conste en su contrato de trabajo, novación contractual o cualquier otro documento que acredite válidamente tales extremos.

b) Las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, que cumplan idénticos requisitos que los anteriores y que a la finalización del servicio tengan el contrato suspendido por alguna de las causas consignadas en el artículo 45 del TRET [excepto sus apartados a) y b)], o se encuentren en excedencia, disfrutando vacaciones, en período de inactividad del fijo discontinuo o en situaciones análogas.

c) Las personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y hasta que finalice la causa que dio origen a su contratación.

d) Los delegados y delegadas de personal o, en su caso, los y las miembros del comité de empresa, del centro o centros de trabajo afectados por la subrogación, continuarán en su mandato hasta que se realicen elecciones en su nueva empresa.

De otra parte, no operara condición de antigüedad alguna y se realizara la subrogación total, tanto cuando quede acreditado por la empresa saliente que su contrato de servicios se había iniciado en menos de seis meses de su finalización, como cuando se trate de personas trabajadoras de nuevo ingreso que vengán a cubrir los puestos dejados vacantes por aquellos otras que hayan causado baja definitiva en los casos en que esta sea voluntaria o traiga causa en un despido.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente de modo fehaciente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el punto 2 de este apartado, en un plazo de siete días desde que tuviera conocimiento de la finalización de su contrato y, en todo caso, con carácter previo a la transmisión o cambio de titularidad del mismo.

En cualquier caso, no gozarán de los efectos subrogatorios establecidos en este anexo las condiciones laborales fijadas mediante estipulaciones en perjuicio de tercero, debiendo continuar, por tanto, tales personas trabajadoras vinculados al titular saliente.

## 2.– Documentación y normas de procedimiento:

### a) Obligaciones de la empresa saliente:

a) La empresa saliente deberá notificar el cambio de titularidad a las personas trabajadoras afectadas por la subrogación y, en particular, a los representantes unitarios de los mismos si los hubiera, debiendo constar en dicho comunicado el nombre o razón de la nueva adjudicataria y la fecha de la subrogación, haciendo mención expresa al respeto por parte de la misma de todos los derechos y obligaciones laborales que aquellas vinieran ostentando en la anterior.

b) De igual modo, la empresa o entidad saliente deberá librar a las personas trabajadoras afectadas la correspondiente liquidación de los haberes devengados a la fecha de la subrogación, no siendo pertinente indemnización alguna, tramitando asimismo la oportuna baja en el Régimen General de la Seguridad Social con efectos del último día en que ostente la titularidad del servicio.

Las personas trabajadoras que no tuvieran disfrutadas total o parcialmente sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional por el período que a ella le afecte, correspondiendo al anterior adjudicatario el abono del período anterior quien lo efectuará en la ante dicha liquidación de haberes.

c) Por otra parte, la entidad saliente deberá aportar -en los plazos indicados en el artículo anterior, poniendo a disposición de la entrante, la siguiente documentación:

- Certificados expedidos por los organismos correspondientes, acreditativos de hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y de seguridad social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de las personas trabajadoras afectadas.
- Fotocopia de los recibos de liquidación de partes proporcionales por cese en la titularidad.
- Fotocopia de los cuatro últimos boletines de cotización a la seguridad social.
- Fotocopia de los contratos de trabajo y sus prórrogas, si las hubiere.
- Relación de personal, especificando: nombre y apellidos; NAFSS; antigüedad; clasificación profesional; jornada, horario de trabajo y régimen de trabajo a turnos si lo hubiere.
- Calendario laboral y de vacaciones.
- Documento que recoja los pactos existentes, ya propios ya subrogados, los pluses salariales pactados y razón de ser de los mismos y otras particularidades de análogo índole.

La anterior información se facilitará igualmente respecto de las personas trabajadoras recogidas en el punto 1.b de este apartado, en los extremos en que sea procedente.

d) Por último, la empresa saliente informará al nuevo titular del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o cualesquiera organismos públicos, tanto respecto de las personas trabajadoras en activo como de cuantos otros hayan estado afectos a la explotación con anterioridad.

b) Obligaciones de las personas trabajadoras:

a) Las personas trabajadoras afectadas vendrán obligados a someterse a la absorción en las condiciones estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en que se produzca el cambio real de concesionario, en la fecha en que hubiera debido hacerlo de no mediar dicho cambio, tras haber sido convocados por la nueva titular.

En caso de oponerse, se entiende que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo y causa baja, equiparable en sus efectos a la de naturaleza voluntaria.

b) El personal que debe ser subrogado, cuando sea preciso cotejar o suplir la información de la empresa saliente, vendrá obligado a facilitar al nuevo titular si este se lo requiere, la documentación necesaria al efecto.

En este sentido, se entenderá que el nueva titular no estará obligado a respetar la antigüedad ni condición alguna, salarial o social, superior a las establecidas en el convenio colectivo sectorial de aplicación, mientras el concesionario saliente o las personas trabajadoras no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

c) Otras estipulaciones:

a) Las personas trabajadoras no podrán ser sometidos por la nueva concesionaria a período de prueba alguno, salvo el normal respeto y mantenimiento de los que estuvieran en vigor al momento de la subrogación y por el tiempo que restase para su finalización.

b) La nueva titular procederá, en el plazo reglamentariamente establecido para ello, a dar de alta a las personas trabajadoras subrogadas en el Régimen General de la Seguridad Social, así como a practicar la oportuna comunicación al INEM y cuantas otras obligaciones de naturaleza laboral le vengán impuestas a consecuencia de los nuevos ingresos.

3.– Exclusiones. Así, quedan fuera de la aplicación de este anexo, que no tendrá carácter vinculante en los siguientes casos y respecto de las siguientes materias:

- Cuando se trate de puestos ejecutivos y personal indirecto de la titular del servicio y, en especial, aquellas personas trabajadoras que, por la específica función que realizan, superan en su actividad el límite del centro o explotación, que extienden a otros centros o actividades de la empresa.

- Si coincidente con el cambio de titularidad del servicio, se introdujesen cambios en la prestación del mismo, bien por requerimiento del Departamento de Educación bien por así haberlo ofertado la nueva titular, dichas modificaciones no alterarán en absoluto las condiciones subrogatorias establecidas en el presente artículo.

## CAPÍTULO VI

Artículo 33.– Licencias retribuidas.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

a) Por matrimonio: 21 días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge e hijos/as naturales o políticos/as: 5 días naturales.

c) Por fallecimiento de madres y padres, hermanos y hermanas, nietos y nietas, abuelos y abuelas incluidos los y las políticas: 3 días naturales.

d) Por enfermedad grave, operación u hospitalización del cónyuge e hijos e hijas naturales o políticas/os: 4 días naturales.

e) Por enfermedad grave, operación u hospitalización de madres y padres, hermanos y hermanas, nietos y nietas, y abuelas y abuelos incluidos los y las políticas: 2 días naturales.

f) En caso de nacimiento de hija/hijo 4 días naturales, ampliables a otros 3 cuando concurriese cesárea o enfermedad grave.

A efectos de las licencias previstas en los apartados d), e) y f), se considerará enfermedad grave cualquier intervención quirúrgica, situación de desahucio, u hospitalización salvo en el supuesto

de que dichas situaciones se generen por voluntad del o la trabajadora, tales como situaciones de estética, etc.

En caso de hospitalización u operación quirúrgica de parientes, con el grado de parentesco regulado en los apartados d), e) y f) y siempre que requiera hospitalización, el permiso lo podrá coger durante la estancia del familiar afectado en el centro hospitalario, debiendo justificar documentalmente las fechas de hospitalización por medio de certificado expedido por el centro sanitario hospitalario, finalizando cuando este sea dado de alta. En ningún caso, el trabajador o trabajadora, por cada situación que se produzca, podrá hacer uso de más días de los establecidos en los apartados citados anteriormente. No obstante, deberá justificar documentalmente las fechas de hospitalización por medio de certificado expedido por el centro sanitario hospitalario.

En los apartados b), c), d), e) y f) anteriores las licencias se ampliarán en 2 días más para el supuesto de que el hecho que las motive se produzca a una distancia superior a los 150 kilómetros del centro de trabajo de que se trate.

g) En caso de matrimonio de madres y/o padres, hijos e hijas, hermanos y hermanas, y hermanas y hermanas políticas: 1 día natural, que podrá ampliarse hasta dos cuando el o la trabajadora necesite desplazarse fuera del Territorio Histórico.

h) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

i) La empresa abonará a las personas trabajadoras el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas, tanto de medicina general, como especialistas, siempre que coincida en horario de trabajo.

j) Para la realización de exámenes prenatales y cursillos de técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo que resulte necesario para ello, con un máximo de 4 horas semanales. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente su asistencia. Esta licencia podrá ser también disfrutada por el o la cónyuge, si ambos son personal de la empresa.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

l) Se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar al hijo/a menor de 18 años a consultas de medicina general, así como al cónyuge o al hijo/a, independientemente de su edad, cuando se trate de consultas a especialistas, aportándose los justificantes, no siendo retribuida dicha licencia.

m) Se dispondrá del tiempo indispensable para la realización de exámenes, los cuales deberán versar sobre materias de educación reglada, debiendo aportar el trabajador el correspondiente justificante de su asistencia.

Las licencias anteriores se disfrutarán, además de cuando exista el vínculo matrimonial, cuando exista la situación de pareja de hecho, siempre que se justifique con el certificado de convivencia.

Cuando el hecho causante, ingreso, hospitalización o fallecimiento, coincida con festivo o fin de semana, el permiso se iniciará el siguiente día laborable.

Artículo 34.– Licencias por adopción.

En caso de adopción, debidamente justificada mediante la presentación de documento acreditativo, el trabajador/a, madre o padre del adoptado, tendrá derecho a una licencia retribuida de

50 días naturales de duración, siempre que se tratara del supuesto del cónyuge que ha adoptado a un o una menor y es el solicitante de la licencia, a contar desde la llegada en custodia del adoptado/da al nuevo hogar, a condición de cesar en cualquier clase de trabajo remunerado. Si a ambos cónyuges les fuera de aplicación el presente convenio, los días de licencia podrán ser distribuidos entre ambos.

En el supuesto de adopción de un o una menor de 9 meses, el permiso será de 8 semanas, igualmente retribuido.

Artículo 35.– Excedencias y permisos no retribuidos.

Las/los trabajadoras/es afectadas/os por el presente convenio podrán solicitar excedencias sin sueldo, no inferiores a un mes ni superiores a cinco años, cuando al menos lleven un año de permanencia en la empresa, o lo que es lo mismo al menos lleven un curso completo.

Las solicitudes a que se hace referencia en el párrafo anterior deberán ser formuladas por escrito y serán resueltas en un plazo no superior a 15 días. Si durante el disfrute de la excedencia y antes de la fecha de finalización solicitada por el trabajador o trabajadora solicitase incorporarse al puesto de trabajo, deberá comunicarlo con 20 días de antelación, siendo readmitido/a automáticamente en su puesto de trabajo. Asimismo, si la trabajadora o trabajador ha solicitado su excedencia por un periodo inferior a cinco años, tiene la posibilidad de ampliar la misma, siempre y cuando no se haya incorporado a su puesto de trabajo y sin que el periodo total supere el máximo recogido en este artículo.

Al terminar el período de permiso por el transcurso del plazo solicitado, el trabajador/a será admitido automáticamente en su puesto y centro de trabajo. Los permisos concedidos estarán limitados por el plazo mínimo de un año en la plantilla desde la concesión del último.

Las/los trabajadoras/es tendrán derecho a 2 días anuales de permiso no retribuido y excepcionalmente a una excedencia sin sueldo de hasta diez días al año, a disfrutar en un máximo de dos periodos. Para el disfrute de esta excedencia será suficiente con comunicárselo al encargado correspondiente con cuatro días de antelación. Los días de permiso no retribuido y los periodos de disfrute de esta excedencia extraordinaria, en ningún caso se podrán acumular a las vacaciones ni a periodos festivos. Toda persona que disfrute de la excedencia será sustituida desde el primer día y mientras dure tal situación.

Artículo 36.– Euskera.

En la medida que sea posible de aplicación, se potenciará el uso del euskera en la vida interna de las empresas: rotulaciones, impresos oficiales, notificaciones en los tabloneros de anuncio, nóminas, propaganda, etiquetaje, informaciones internas, etc., y como criterio general de selección y contratación se dará preferencia a las personas trabajadoras que sepan euskera.

## CAPÍTULO VII

Artículo 37.– Formación laboral.

Los cursos precisos para la formación de las personas trabajadoras en las empresas, cursos que se consideran prioritarios para la realización de los servicios, donde podrían tener cabida los de euskaldunización, no serán considerados remunerados. Deberán realizarse fuera del horario de trabajo, salvo pacto en contrario, y se realizarán a través de la Fundación Vasca para la formación profesional continua (Hobetuz). Esta situación no será excluyente, pudiéndose realizar cursos a través de otras entidades acreditadas al respecto.

Las empresas destinarán las bonificaciones previstas dentro del actual modelo de formación profesional continua generadas por el personal adscrito al servicio, a un plan anual de formación que será acordado con la representación de las personas trabajadoras, y donde se priorizara la formación necesaria para la euskaldunización del personal.

## CAPÍTULO VIII

### Artículo 38.– Garantías sindicales.

Como complemento a lo dispuesto a la Ley Orgánica 11/1985 de 23 de agosto de libertad sindical y por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, se establecen en este convenio las garantías siguientes.

1.– Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado, sancionado o despedido, por pertenecer a un sindicato o participar en las actividades del mismo.

2.– El trabajador o trabajadora que ejerza o sea llamado a desempeñar un cargo sindical en los órganos de gobierno, provinciales o nacionales de un sindicato, tendrá derecho a excedencia forzosa, por el tiempo que dure su cargo.

El reingreso será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.

3.– Las empresas notificarán a los y a las delegadas de personal o comité de empresa, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier trabajador o trabajadora, previamente a la comunicación al interesado.

4.– Los y las delegadas de personal o comité de empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, serán informados e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y materias de clasificación profesional.

5.– Los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal dispondrán de 40 horas laborables al mes, para asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas u otras reuniones a las que fuera convocado por el sindicato al que pertenece. Dado que en el sector existe una mayoría de personal cuya jornada no alcanza una jornada completa, a la hora de la utilización de las horas sindicales, se procurará en cada centro de trabajo el sistema u organización que sin impedir el uso del crédito horario, no afecte al desarrollo de la labor en el centro educativo, es decir, se pretende que por el uso del crédito horario no se quede el centro sin ningún tipo de personal. Los miembros del comité de empresa o los/as delegados/as de personal pertenecientes a una misma organización sindical podrán acumular las horas sindicales entre ellos/as, siendo su distribución competencia de cada organización sindical.

Secciones sindicales. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio afiliadas a un sindicato tienen derecho a organizarse dentro de sus empresas en secciones sindicales. Estas nombrarán un/a delegado/a sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá ser avalado por escrito con la firma y el sello del sindicato correspondiente.

Para que exista delegado o delegada sindical en una empresa se precisará un mínimo de afiliación al sindicato que corresponda conforme al siguiente baremo:

– Plantilla de la empresa (hasta 50 trabajadores y trabajadoras), número de afiliados/as 5, número de delegados/as 1; (más de 50 trabajadores y trabajadoras), número de afiliados/as 10, número de delegados/as 1.

Los delegados y delegadas sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los miembros del comité de empresa respecto a la sección sindical, representando únicamente a los afiliados y afiliadas de su sindicato.

## CAPÍTULO IX

Artículo 39.— Comités de seguridad y salud en el trabajo.

Los y las firmantes del presente convenio se comprometen a cumplir expresamente la amplia legislación aplicable en materia de seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales.

Las empresas adjudicatarias del servicio deberán realizar una evaluación de riesgos y elaborar el correspondiente Plan de Prevención, todo ello en cumplimiento de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

Además, las partes acuerdan implantar paulatinamente medidas que aborden la definición, gestión y corrección de los riesgos psicosociales, violencia en el trabajo, acoso sexual y mobbing, que se concretarán en un protocolo de actuación que incluya las estrategias a desarrollar para prevenir su aparición o, cuando se han materializado, lograr su cese y la protección de la víctima.

Artículo 40.— Reconocimientos médicos.

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras que voluntariamente se apunten en las listas correspondientes a una revisión médica cada dos años. La misma será por cuenta de la empresa y se realizará bien en la mutua de accidentes o en Osalan. Las empresas se reservan el derecho de realizar los mismos con otros servicios médicos si dicha situación fuera más beneficiosa para la realización de las revisiones. Las empresas entregarán a las personas trabajadoras el informe médico emitido tan pronto como se les entregue. Los reconocimientos deberán al menos concretarse sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo. En todo caso el reconocimiento médico se llevará a cabo fuera del horario laboral.

## CAPÍTULO X

Artículo 41.— Régimen disciplinario.

Faltas y sanciones de trabajadores.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

### Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al o a la trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### Faltas leves.

Serán faltas leves.

1.– Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2.– De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3.– No comunicar a la empresa, con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4.– El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5.– Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6.– No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7.– Las discusiones con otros u otras trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8.– Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9.– La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10.– Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

### Faltas graves.

Serán faltas graves:

1.– Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2.– Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3.– El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4.– No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5.– Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

6.– La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.

7.– El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

8.– Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales correspondiente establecimiento.

9.– Simular la presencia de otro u otra trabajadora, fichando o firmando por él o ella.

10.– Provocar y/o mantener discusiones con otros u otras trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.

11.– Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12.– La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

13.– La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

14.– No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, en cuyo caso se calificara como falta muy grave.

15.– No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo y otros impresos requeridos.

La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16.– La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17.– La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para si, para otros u otras trabajadoras o tercera personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18.– El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19.– La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de las personas trabajadoras o del público.

20.– La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

21.– Llegar tarde al trabajo.

Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1.– Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.

2.– Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros u otras trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3.– Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.– El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5.– Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos.

6.– Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario o la empresaria, personas delegadas por este, así como demás personas trabajadoras y público en general.

7.– La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8.– Provocar u originar frecuente riñas y pendencias con las demás personas trabajadoras.

9.– La simulación de enfermedad o accidente alegada por el o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el o la trabajadora en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10.– Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador o trabajadora, a la empresa o sus instalaciones, personas por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

11.– La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12.– Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la persona trabajadora mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

## Clases de sanciones:

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualesquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados a) y b).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

## a) Por faltas leves:

1.– Amonestación.

2.– Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

## b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

## c) Por faltas muy graves:

1.– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

2.– Despido disciplinario.

## Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

## TABLAS SALARIALES

Periodo	Salario anual	Plus de permanencia anual
Curso 2016-2017	20.750,00 €	370,50 €
Curso 2017-2018	20.750,00 €	370,50 €
Curso 2018-2019	20.750,00 €	370,50 €
Curso 2019-2020	20.750,00 €	370,50 €
Curso 2019-2020	20.750,00 €	370,50 €
Curso 2020-2021	20.750,00 €	370,50 €
Septiembre-Diciembre 2021	22.821,70 €	405,41 €
Enero-Diciembre 2022	99,5 % de la tabla de referencia aplicable al personal Laboral de cocina del Departamento de Educación del Gobierno Vasco	
Enero-Diciembre 2023	100 % de la tabla de referencia aplicable al personal Laboral de cocina del Departamento de Educación del Gobierno Vasco	
Enero-Diciembre 2024	100 % de la tabla de referencia aplicable al personal Laboral de cocina del Departamento de Educación del Gobierno Vasco	

## PLUSES DE CONVENIO

## Complemento convenio\*

Complemento	Jornada completa importe máximo a percibir (Sep 2021 – Junio 2023)	Ejemplo 28,57 % jornada importe máximo a percibir (Sep 2021 – Jun. 2023)	Ejemplo 28,57 % jornada importe mensual (Sep 2021 – Jun. 2023)
0 trienios al inicio del curso 2021-2022	3.639,24 €	1.039,73 €	51,99 €
1 trienios al inicio del curso 2021-2022	3.700,65 €	1.057,28 €	52,86 €
2 trienios al inicio del curso 2021-2022	3.762,07 €	1.074,82 €	53,74 €
3 trienios al inicio del curso 2021-2022	3.823,50 €	1.092,37 €	54,62 €
4 trienios al inicio del curso 2021-2022	3.884,92 €	1.109,92 €	55,50 €
5 trienios al inicio del curso 2021-2022	3.946,34 €	1.127,47 €	56,37 €

\* El importe se calculará aplicando el porcentaje de jornada al importe correspondiente a la jornada completa en función de los trienios acumulados al inicio del curso 2021-2022. Se incluye, a modo de ejemplo, el cálculo para una persona trabajadora con un 28,57 % de jornada.

## PLUSES DE TRANSPORTE ESCOLAR

Persona trabajadora	Plus
30.659.700X	3,41 euros liquido día efectivo
16.059.820R	3,41 euros liquido día efectivo
14.588.497B	3,41 euros liquido día efectivo
14.930.526F	3,41 euros liquido día efectivo
14.580.520S	3,41 euros liquido día efectivo
72.256.268C	3,41 euros liquido día efectivo
72.314.136C	1,90 euros liquido día efectivo

martes 21 de septiembre de 2021

## ANEXO

## ÁLAVA

Acta complementaria del convenio del sector de empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadoras de patio dependientes del departamento de educación, universidades e investigación del gobierno vasco, donde se especifica a determinadas trabajadoras y trabajadores con las rutas que se les asignan y las horas correspondientes a dichas rutas, según lo señalado en el artículo 9 del convenio.

Nombres y apellidos	Recorrido	Centro	Horas anexo
16263295H	102312602	CP S. Ignacio LHLI-CEP Adurza	3
16232663E	100123207	Ikas Bidea IK IPI	5,5
16252960X	100123227	Ikas Bidea IK IPI	4
16247768Q	100123223	Ikas Bidea IK IPI	4
15962732L	100123222	Ikas Bidea IK IPI	4
16226457A	101422903	Barrutia	3
14921811D	103270201	Lucas Rey	2
14873317E	103270202	Lucas Rey	2

Las partes se comprometen, en la Comisión Paritaria del Convenio, a corregir en el presente anexo, los posibles errores que puedan detectarse tanto en número de horas como en el de personas, durante el periodo de vigencia del presente convenio.

martes 21 de septiembre de 2021

## BIZKAIA

Acta complementaria del convenio del sector de empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadoras de patio dependientes del departamento de educación, universidades e investigación del gobierno vasco, donde se especifica a determinadas trabajadoras y trabajadores con las rutas que se les asignan y las horas correspondientes a dichas rutas, según lo señalado en el artículo 9 del convenio.

Nombres y apellidos	Recorrido	Centro	Horas anexo
14593903N	502	CP Alonsotegi	2
14592457S	3401	CP Arratia Ikastola	2
14888194H	1301	CP Urkitza	2
14955003N	2101	CP S. Francisco	2
14254440F	2601	CP Deusto	3
33316549Z	4110	Altzaga Ikastola	2
14252024M	4102	Altzaga Ikastola	2
14560816E	4803	CP Andramari	2
14948478L	4807	CP Andramari	2,50
14552589Y	4805	CP Andramari	2
30678173Z	5403	CP Gorliz-Plentzia	3
30618545W	6601	CP Juan B. Eguskiza	2
14578724J	8401	CP S. Viator	2
45678406S	8601	CP San Gabriel	2
72245538P	8702	CP Mimetiz	2
14918957F	8701	CP Mimetiz	2
30602050K	Patio	CEP Goikolanda-Erandio	2
30571768F	Patio	CEP Goikolanda-Erandio	2
16054310B	Patio	CEP Andra Mari-Getxo	2
16032712X	Patio	CEP Andra Mari-Getxo	2

Las partes se comprometen, en la Comisión Paritaria del Convenio, a corregir en el presente anexo, los posibles errores que puedan detectarse tanto en número de horas como en el de personas, durante el periodo de vigencia del presente convenio

martes 21 de septiembre de 2021

## GIPUZKOA

Acta complementaria del convenio del sector de empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadoras de patio dependientes del departamento de educación, universidades e investigación del gobierno vasco, donde se especifica a determinadas trabajadoras y trabajadores con las rutas que se les asignan y las horas correspondientes a dichas rutas, según lo señalado en el artículo 9 del convenio.

Trabajador	Recorrido	Centro	Horas anexo
72425532G	G-003-13	CP Zumadi LHLI	2
72568707G	G-004-61	CP Arrasate Herri Eskola LHI	4
72563429Q	G-006-23	CP Kurtzebarri LHI	2
73219689V	G-010-13	CP Murumendi	2
34099612L	G-010-23	CP Murumendi	4
15383527T	G-035-33	CP Elgoibar	2
15246831Q	G-040-13	CP Talaia	2
15248172T	G-046-13	CP Toki Alai	4
15251203H	G-046-21	CP Toki Alai	4
15982411X	G-046-33	CP Toki Alai	4
15239244L	G-046-41	CP Toki Alai	2
15373050B	G-046-51	CP Toki Alai	4
15244717H	G-046-81	CP Toki Alai	2
15975017E	G-051-13	CP Lezo	2
72433666L	G-053-13	CP Urdaneta	4
15889473S	G-064-43	CP Felix Samaniego	2
72440950N	G-064-93	CP Felix Samaniego	2
72428651H	G-073-21	CP Orokieta	2
72458461C	G-076-13	CP Zumaia	2
34094820B	G-065-20	CP Iangaitz	5

La omisión de determinados nombres de esta lista no prejuzga que puedan conservar el derecho a permanecer en ella en caso de que judicialmente se les reconozca.

Las partes se comprometen, en la Comisión Paritaria del Convenio, a corregir en el presente anexo, los posibles errores que puedan detectarse tanto en número de horas como en el de personas, durante el periodo de vigencia del presente convenio.