

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako jarduneko Lurralde ordezkaritza, Clece, S.A. enpresaren Hondarribiko etxez etxeko laguntzarako langileen hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104191012020 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2020ko urtarrilaren 21an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2020ko urtarrilaren 28an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-2015eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2020ko otsailaren 20an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzak honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2020ko otsailaren 21a.—Juan Maria Esnaola Mendizabal, Jarduneko lurralde ordezkaritza. (1467)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social en funciones, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Clece, S.A. con el personal del servicio de ayuda a domicilio en la localidad de Hondarribia (código 20104191012020).

ANTECEDENTES

Primero. El día 21 de enero de 2020, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 28 de enero de 2020, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 20 de febrero de 2020.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 21 de febrero de 2020.—El delegado territorial en funciones, Juan Maria Esnaola Mendizabal. (1467)

*Hondarribiko herriko etxez etxeko laguntza zerbitzua-
ren eta hondarribiko udalaren emakida kudeatzen
duten enpresen hitzarmen kolektiboa.*

LEHENENGO KAPITULUA

EREMUAK

1. artikulua. Lurralde- eta jardute-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie Hondarribiko herriko etxez etxeko laguntza besteren kontura ematen du langile guztiei.

Etxez etxeko laguntza zerbitzua gizarte-izaerako zerbitzu komunitarioa da, eta zerbitzu horren bitartez, prestakuntza duten langile ikuskatuek ongizate fisikoari eta afektiboari eusteko edota hura berrezartzeko zailtasunak dituzten familiei edota pertsonen laguntza dieten prebentzioari, hezkuntzari eta sorospenari dagokienez, ahal dela eta betiere egokia bada horiek beren etxeetan eta/edo ingurunean bizitzen jarrai dezaten saiatzea zain.

2. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen honen indarraldia 2020ko apirilaren 1ean hasiko da, eta 2023ko abenduaren 31n amaituko da.

Premiatu egingo da hitzarmen hau sartzea Hondarribiko Udalak herri horretako etxez etxeko laguntza zerbitzua adjudikatzeko egingo duen hurrengo lehiaketa publikoaren baldintza-agirien artean.

Bi aldeek adostu dute hitzarmena automatikoki egongo dela salatuta indarraldia iraungi baino bi hilabete lehenago, hau da, 2023ko urriaren 31n, eta konpromisoa hartzen dute hurrengo hitzarmena negoziatzeko batzordea eratzeke salaketa egin eta hilabeteke epean.

Hala ere, hitzarmen hau luzatutzat joko da isilbidez, aldi baterako eta behin-behineko, ordetuko duen beste bat indarrean hasi arte.

3. artikulua. Izaera.

Hitzarmen hau gutxienezko eta banaezintzat hartzen da; hortaz, aldeek derrigorrean bete beharko dituzte bertan bilduriko gaiak.

Era berean, sektore horretan jarduten duten azpikontratatuko enpresei eta antzekoei ere aplikatuko zaie hitzarmena.

4. artikulua. Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioa.

Batzorde misto bat eratu da, hitzarmen kolektibo honen interpretaziorako, arbitrajearako, adiskidetzarako eta betearazpenerako organo gisa. Batzorde horrek hartutako erabakiak lotseleak izango dira, bileren akta idatzi beharko da, eta hartutako erabakiak artxibatu eta erregistratu beharko dira.

Batzorde mistoa osatuko dute enpresako 3 ordezkariak eta sindikatuetakoko beste 3 ordezkariak. Sindikatuen ordezkariak enpresa-batzordean dutenaren arabera izango da. Erakundee-tako bakoitzak, egoki irizten badiu, aholkulari baten laguntza izango du. Aholkulari horrek hitza izango du, baina botorik ez.

Erabakiak baliagarriak izateko, batzordea alde bakoitzeko ordezkariaren % 50ekin osatuko da, eta erabakiak gehiengo kualifikatuaren bidez hartuko dira, betiere batzordearen partaide diren erakundeen ordezkariaren arabera. Erabakiak hartu ahal izateko, enpresaren izenean eta langileen izenean dauden ordezkarien % 50ek onartu beharko ditu.

*Convenio colectivo del servicio de ayuda a domicilio
en la localidad de Hondarribia y de empresas que
gestionan la concesión del ayuntamiento de Honda-
rribia.*

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITOS

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al personal que preste sus servicios por cuenta ajena en la ayuda a domicilio en la localidad de Hondarribia.

El Servicio de Ayuda a Domicilio es un servicio comunitario de carácter social, que, mediante trabajadoras y trabajadores, preparadas y supervisadas, ayuda a nivel preventivo, educativo y asistencial a familias o personas con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico, social y afectivo, e intentar que puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de abril del año 2020, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre del año 2023.

Se instará a que el presente convenio sea incluido en el Pliego de condiciones del próximo concurso público para el servicio de ayuda a domicilio de Hondarribia que sustanciará el Ayuntamiento de dicho municipio.

Ambas partes convienen que el convenio se considerará automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento, a 31 de octubre del 2023, del periodo de vigencia, comprometiéndose las partes a la constitución de la comisión negociadora del siguiente convenio en el plazo máximo de 1 mes desde la denuncia.

No obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 3. Carácter.

Este convenio tiene un carácter de mínimo e indivisible, por lo que aquellas cuestiones que en él figuran serán de obligado cumplimiento para las partes.

Asimismo toda empresa que trabaje dentro de este sector de forma subcontratada o similar le será de aplicación este convenio.

Artículo 4. Comisión mixta paritaria de Convenio.

Se crea una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivando y registrándose los acuerdos adoptados.

Esta Comisión Mixta estará conformada por 3 miembros de la parte empresarial y otros 3 en representación de los sindicatos en proporción a la representación existente en el Comité de empresa. Cada una de las Organizaciones podrá contar con la asistencia de un asesor, si lo estima conveniente, teniendo el mismo voz pero no voto.

Para la validez de acuerdos se considerará constituida la Comisión con la presencia de la menos el 50 % de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por voto cualificado, en función de la representatividad de las organizaciones que pertenezcan a la Comisión, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50 % tanto de la parte empresarial como de la representación de las/os trabajadoras.

Batzorde mistoaren deialdiak presidente izendatutako pertsonak egingo ditu, edo presidenterik ez badago, aldeetako edozeinek. Akten idazkari izendatutako pertsonak izango du erabakiak jakinarazteko ardura.

Hitzarmen honen indarraldia hasten denetik aurrera hilabeteke epe luzeazinean eratuko da batzorde mistoa.

Hitzarmena sinatzen duten aldeek osatuko dute batzordea.

5. artikulua. *Langileak sailkatzea eta lanbide-kategoriak zehaztea.*

Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuan bilduriko langileak, bakoitzaren titulazioari eta izango dituen eginkizunei jarraikiz, honako lanbide-talde hauen arabera sailkatuko dira:

Etxez etxeko laguntza.

— Zerbitzuen koordinatzailea.

— Koordinazioko laguntzailea.

— Administrazio laguntzailea.

— Klinikako laguntzailea eta/edo Arreta sozio-sanitarioko laguntzailea.

Arestian zehaztutako kategoriak adierazpen-mailakoak dira, eta lantokiak bete beharreko administrazio-baldintzek ez dute behartzen kategoriatik horiek guztiak izatera, baldin eta lantokiaren bolumenak eta indarreko xedapenek eskatzen ez badute, edo lantokiak betetzen duen jarduerak eragindako premiek horrelakorik behar ez badute.

Enpresan kategoriatik jakin bateko eginkizun zehatzak betetzen dituen langilearen bat badago, kategoriatik horri dagokion ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du, baita dagozkion gainerako eskubide guztiak ere, hitzarmen honetan edo indarreko legedian xedaturikoari jarraikiz.

6. artikulua. *Lanbide-kategorien eginkizunak.*

Sektoreko langileek gauzatu behar dituzten zereginen zehaztapenari dagokionez, hitzarmen kolektibo honen II. eranskinean biltzen dena izango da.

Desadostasunik badago, lehenik hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioaren eskumena izango da horri buruzko irizpena ematea, eta ados jartzen ez badira, aldeek dagozkien instantzietara jo ahal izango dute.

II. KAPITULUA

LANALDIA. OPORRAK

7. artikulua. *Lanaldia.*

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen gehieneko lanaldi arrunta urtean 1.592,5 ordukoa da, eta asteko zenbaketari dagokionez, 35 ordukoa.

Langileen Estatutuaren 32.4 artikuluan aurreikusitakoaren ondorioetarako, aldeek langile bakoitzaren lanaldiaren % 3ko malgutasuna izango dute urteko konputuan, betiere legean aurreikusitako eguneroko eta asteroko atsedenaldirik gutxieneko aldian errespetatuz eta lanaren hasieran gutxieneko bost eguneko aurreabisuarekin.

Enpresek malgutasun hori erabili izanak ez dio inolako kalterik sortuko eraginpeko pertsonari bere zerbitzuak bi enpresa edo gehiagorentzat egiten dituenean, sinatutako kontratuetak baten galera edo murrizketa ekar dezake. Kasu horretan, malgutasuna nulua izango da.

Lanaldi jarraitua egiten bada, 30 minutuko atsedenaldirik edukiko da (lanaldi jarraitutzat joko da unean-unean izaera ho-

Las convocatorias de esta Comisión Mixta las efectuará en principio la persona designada como presidente o presidenta de la misma, o en su defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona designada como Secretario/a de Actas la encargada de comunicar las decisiones.

La Constitución de la Comisión Mixta se realizará en el plazo improrrogable de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Esta comisión estará conformada por las partes firmantes del Convenio.

Artículo 5. *Clasificación del personal, definición de categorías profesionales.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de conformidad con su titulación y en virtud de las tareas a realizarse clasificará en base a los siguientes grupos profesionales:

Asistencia domiciliaria.

— Coordinadora de servicios.

— Ayudante de coordinación.

— Auxiliar Administrativa.

— Auxiliar de Clínica y/o auxiliar de atención sociosanitario.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y, a reserva de los requisitos administrativos que haya de cumplimentar el Centro, no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen, las disposiciones vigentes no lo exigen o las necesidades debidas a la actividad del centro no lo requieren.

Desde el momento mismo en que exista en la empresa, una trabajadora que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría determinada habrá de ser remunerado/a con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudieran corresponderle de conformidad con el presente Convenio o la Legislación Vigente.

Artículo 6.º *Funciones de las categorías profesionales.*

La definición de las tareas a desarrollar por el personal del sector será la recogida en el Anexo II que forma parte del presente Convenio Colectivo.

En el caso de discrepancias, en primera instancia será competencia de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo dictaminar al respecto y en el caso de no alcanzar acuerdo, las partes podrán recurrir a las instancias oportunas.

CAPÍTULO II

JORNADA. VACACIONES

Artículo 7. *Jornada de trabajo.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de 1.592,5 horas anuales, que en cómputo semanal resultan 35 horas.

A efectos de lo previsto en el artículo 32,4 del estatuto de los trabajadores, las partes dispondrán de una flexibilidad del 3 % de la jornada de cada trabajador/ra en cómputo anual, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y con un preaviso mínimo de cinco días al inicio del trabajo.

La utilización de esta flexibilidad por parte de las empresas en ningún caso podrá ocasionar perjuicio para la persona afectada cuando desempeñe sus servicios para dos o más empresas, que puedan suponer la pérdida o reducción de uno de los contratos suscritos. En este caso, la flexibilidad se considerará nula.

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada, entendiéndose por tal la que se establezca legalmente con

rrekin legez ezartzen dena). Legez ezarritakoak baino laburragoak diren lanaldietan eta lanaldi zatituetan, egiten den lanaldiarekiko proportzionala izango da atsedenaldia. Atsedenaldi hori lanaldi gisa ordainduko da ondorio guztietarako.

Lan-denbora zenbatzeko moduak ziurtatuko du langilea bere lanpostuan egongo dela lanaldiaren hasieran eta bukean.

Gabon-egunean eta urtezahar-egunean lana 19:00etan amaituko da.

Langileek dituzten baldintzarik onuragarrienak errespetatu egingo dira (hitzarmen honen 3. artikuluan adierazitakoak), hala lanari nola lanaldi jarraituagatik atsedenaldiari dagokienez.

Garraibide kolektiborik ez badago eta langileak bere ibilgailuan egin behar baditu joan-etorriak, 0,22 euro ordainduko zaizkio kilometroko.

Langileak enpresa batean baino gehiagotan lan egiten bada, lantoki batetik beste batera joateko denbora laneko benetako denboratzat joko da, eta enpresek ordaindu beharko dute, enpresa bakoitzean egiten den lanaldiaren proportzioan.

8. artikulua. Oporrak.

Oporretan, langileak soldata erreala jasoko du, dietak izan ezik.

Erregularitasunez jasotzen ez dituzten soldata-kontzeptuak oporren ordainsarian sartuko dira, oporrak baino hiru hilabete lehenago jasotako batez besteko zenbatekoaren arabera.

Langilea aldi baterako ezintasun-egoeran baldin badago oporrak hasi baino lehen edo aldi baterako ezintasuna oporraldian gertatzen bada, ezintasuna amaitzen denean baliatu ahal izango du langileak oporraldi hori, betiere ez badira 18 hilabete baino gehiago igaro sortu zireneko urtearen amaieratik.

Hitzarmen honen baitako langileek gutxienez 31 egun naturaleko oporraldia izango dute urtero, eta horietako 26 lanegunak izango dira. Larunbatak edo, bestela, astelehenak lanegun osotzat joko dira eta soldata errealean ordainduko dira, baina antzintasuna kontuan hartuta, edo dagokion zati proportzionala, langilea urte natural horretan bertan hasi baldin bada enpresan lanean.

Urtean zehar langileak enpresa uzten badu, oporren zati proportzionala hartzeko eskubidea izango du egindako lanaren arabera; kalkulua hamabirenetan egingo da.

Oporrak ekainean, uztailan, abuztuan, irailean eta abenduan hartuko dira lehenespenez, eta enpresaren eta langileen arteko akordioz zehaztuko dira.

Oporraldia enpresan duten antzintasun ordenari jarraiki aukeratuko dute langileek, txandaka. Horrela bada, urte batean lehenengo hautatzen duten langileak azkenak izango dira hurrengoan.

Lantoki bereko txanda bakoitzeko langileen erdiek baino gehiagok ezingo dituzte, ezein kasutan, oporrak batera hartu. Bi pertsona edo gehiago dauden lantokietan pertsona bat egongo da, gutxienez, lanean.

Ehuneko hori aplikatzean lortzen den emaitza pertsonen kopuru oso bat ez bada, emaitzazko zatidura goragoko hurrengo unitateraino biribilduko da.

Langileren batek bere zerbitzuak enpresa batean baino gehiagotan eskaintzen baditu, enpresa guztietan batera hartuko ditu oporrak, eta lanaldirik luzeena duen enpresan ematen zaizkionean.

este carácter en cada momento, se disfrutará de un descanso de 30 minutos. En jornadas inferiores a las establecidas legalmente así como en las jornadas partidas, el descanso será proporcional a las jornadas realizadas. Dicho período se retribuirá como de jornada de trabajo a todos los efectos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada de trabajo el personal se encuentre en el puesto de trabajo.

Los días de Nochebuena y Nochevieja, la jornada de trabajo finalizará a las 19 horas.

Se respetarán las condiciones más favorables que, tanto en materia de trabajo como de período de descanso por jornada continuada vinieren disfrutando las trabajadoras y trabajadores, señaladas en el artículo 3.º del presente Convenio.

En el supuesto que no existiera medio de transporte colectivo y el trabajador/a tuviera que utilizar vehículo propio para estos desplazamientos se abonará a 0,22 euros el kilómetro.

En los supuestos en los que se trabaje para más de una empresa, el tiempo empleado en el desplazamiento de un centro a otro se considerará como tiempo efectivamente trabajado y será abonado por las empresas en proporción a la jornada realizada en cada una de ellas.

Artículo 8. Vacaciones.

Durante el disfrute de las vacaciones, el personal percibirá el salario real excluyendo únicamente dietas.

Los conceptos salariales que no perciban con regularidad, se incluirán en la retribución de vacaciones por la cantidad media percibida durante los tres meses inmediatamente anteriores al disfrute de las mismas.

En el caso de que la trabajadora o el trabajador se encuentren en situación de Incapacidad Temporal antes de comenzar el disfrute de las vacaciones o la incapacidad temporal se produjera durante el período vacacional, el trabajador/a podrá disfrutar dicho período vacacional una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anual mínimo de 31 días naturales, de los cuales 26 serán laborables, considerándose los sábados o en su caso los lunes, como día laborable completo, retribuidos a salario real más la antigüedad o la parte proporcional que corresponda, en caso de ingreso en el transcurso del año natural en que corresponda su disfrute.

Cuando la trabajadora o el trabajador cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón del tiempo trabajado, calculado por doceavas partes.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, determinándose por acuerdo entre empresa y personal.

La elección del período de vacaciones se llevará a cabo por orden de antigüedad en el centro de trabajo y en forma rotativa, de modo que quienes elijan el primer año, lo harán en último lugar al año siguiente.

En ningún caso podrá disfrutar las vacaciones más del 50 por 100 del personal de cada turno de un centro de trabajo a la vez, habiendo un mínimo de una persona en los centros donde trabajan dos o más personas.

Si el resultado de la aplicación de este porcentaje no corresponde a un número exacto de personas, el cociente resultante será redondeado hasta la unidad inmediatamente superior.

En caso de que una trabajadora o trabajador preste sus servicios en más de una empresa, disfrutará sus vacaciones en todas ellas a la vez y cuando le sean concedidas en la empresa en la que realice mayor jornada laboral.

Oporraldian itxita dagoen lantoki batean jarduten duen pertsonak aldi horretan hartu beharko ditu oporrak. Lantoki batean baino gehiagotan dihardutenek, berriz, lantokiak oporraldian itxita badaude, lanaldirik luzeena egiten duten lantokiak itxi-takoan hartu beharko dituzte oporrak.

Lan-egutegia, opor-egunak barne, aribideko urteko martxoaren 31ra arte jakinaraziko zaizkie enpresa-batzordeari eta langileriari. Enpresak ez badu egutegia martxoaren 31 baino lehen aurkezten, hitzarmen honetan jasotako egutegia aplikatuko da. Egutegi hori batzorde paritarioak egingo du urtero.

Behin-behineko kontratua amaitu eta gero, langileek aukeratu ahaliko dute oporraldien zati proportzionalaren ordainketa azken kitatzearekin batera jasotzea ala oporraldi ordainduak hartzea. Hori aplikatuko zaie urte batean hasten diren eta hurrengo urtean amaitzen diren ordezkapenei. Enpresako opor-egutegian jasotako oporraldiak bat badatoz haurdunaldi, erditze edo edoskitzearen ondoriozko aldi baterako ezintasun-aldiarekin edo Berdintasunaren Legearen 48.4 artikuluan aurreikusitako amatasun-baimenarekin, aldi baterako ezintasunarena edo agindu hori aplikatuta legokiokeen baimenarena ez den beste aldi batean hartu ahal izango ditu oporrak langile horrek, nahiz eta kontratua etenda egon eta oporrak sortu zireneko urte naturala amaituta egon.

Zubi-egunetan lantokia itxita baldin badago, egun horiek ez dira kenduko oporralditik. Egun horiek langileak eta enpresak hala adostuta berreskuratuko dira.

9. artikulua. Aparteko orduak.

Egungo langabezia-egoera kontuan izanik eta langabeziaren ondorioak arintzeko asmoz, ezin izango da, oro har, aparteko ordurik egin, lan-arau orokortzat hartuta. Dena den, ezinbesteko arrazoiak, ezusteko absentziak, bezeroen eskakizunak edo mantentze-beharrizan zorrotzak direla-eta aparteko orduak betetzea beharrezkoa bada, eta aldi baterako kontratuen edo lanaldi partzialeko kontratuen bidez ordezte ezinezkoa baldin bada, salbuespen gisa onartuko dira.

Lan egindako ordu-kopuru berdina jai hartuz konpentsatuko dira egindako aparteko orduak; eta horrez gain, soldata-osagarri bat emango da aparteko ordu bakoitzagatik, ohiko lanorduen % 40koa, hain zuzen. Hala ere, enpresak eta langileen legeko ordezkariak beste zerbaitekin adosten badute, horri emango zaio lehentasuna.

Enpresek hilero eman beharko diote enpresa-batzordeari (edo hala badagokio, langileen ordezkariari edo ordezkari sindikalari) hartan egindako aparteko orduen zerrenda zehatza, enpresak sinatuta. Zerrenda horretan, ordu horiek behar bezala xehakaturik adieraziko dira, kontrola egin ahal izateko.

III. KAPITULUA

LIZENTZIAK. ESZEDENTZIAK

10. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Ordaindutako eta soldatapeko lizentziak honako hauek izango dira:

- Ezkontzagatik: 20 egun natural.
- Seme-alaben jaiotzagatik: hiru egun natural; eta hiru gehiago, zesarea-ebakuntza egiten bada.
- Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik: 5 egun natural. Gurasoen heriotzagatik: 3 egun natural. Ezkon-gurasoen, ezkon seme-alaben, neba-arreben (norberarenak nahiz ezkontzakoak), biloben (norberarenak nahiz ezkontzakoak) eta aitona-amonen kasuan (norberarenak nahiz ezkontzakoak): 2 egun natural.
- Neba-arreba, seme-alaba edo gurasoen (ezkontzakoak barne) ezkontza, jaunartze edo bataioagatik: Egun natural 1.

Aquella persona que preste servicios en un centro de trabajo que cierre por vacaciones, deberá disfrutarlas en este período. Si trabajara en varios centros y todos ellos cierran por vacaciones, las disfrutarán en su totalidad cuando cierre el centro en el que trabaje la mayor jornada.

El calendario laboral, incluidas las fechas de vacaciones se comunicarán al Comité de empresa y a la plantilla hasta el 31 de marzo del año en curso. En el supuesto de que la empresa no entregue el calendario laboral antes del 31 de marzo se aplicará el calendario recogido en este convenio el cual será realizado anualmente por la Comisión Paritaria.

Finalizado el contrato eventual, este personal podrá optar entre el cobro en el finiquito de la parte proporcional de las vacaciones generadas o en su caso el disfrute retribuido de las mismas. Esto se aplicaría para aquellas sustituciones que comiencen un año y finalicen al vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el permiso de maternidad previsto en el artículo 48.4 de la ley de igualdad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los días de puente por el cierre del centro de trabajo no se descontarán del periodo vacacional. Estos días se recuperarán por acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor, ausencias imprevistas, necesidades estrictas de mantenimiento o exigencias del cliente, fuera necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán disfrutando en tiempo libre el mismo número de horas que las que se hayan trabajado y además se abonará un complemento salarial del 40 % del valor de la hora normal por cada hora extra trabajada, dejando a salvo cualquier otro pacto al que pueda llegarse en cada empresa con la representación legal de la plantilla.

Las empresas se obligan a entregar mensualmente al Comité de Empresa o en su caso Delegada o Delegado de Personal o Sindical, la relación exacta, firmada por la empresa, de las horas extraordinarias realizadas, desglosadas en forma suficiente, para que pueda realizarse un control de las mismas.

CAPÍTULO III

LICENCIAS. EXCEDENCIAS

Artículo 10. Licencias retribuidas.

Serán consideradas licencias retribuidas y remuneradas a salario a todos los efectos:

- Por matrimonio: 20 días naturales.
- Por nacimiento de hijas o hijos: 3 días naturales, que serán ampliados en tres más si se realiza una operación de cesárea.
- Por fallecimiento de cónyuge e hijas o hijos: 5 días naturales. En los casos de madre o padre: 3 días naturales. En los casos de madre o padre político, hijo o hija política, hermanas, hermanos, (tanto propio como político) nietas y nietos (tanto propio como político) y abuelas o abuelos (tanto propio como político): 2 días naturales.
- Por boda, comunión y bautizo de hermanas, hermanos, hijas, hijos, padre o madre, incluidos los políticos: 1 día natural.

e) Egiteko publiko eta pertsonal bat betetzeko, behar duen ezinbesteko denbora.

f) Ezkontide eta seme-alaben gaixotasun larriagatik: 5 egun natural. Guraso edo neba-arreba bada: 3 egun natural. Aitona-amona (norberarenak nahiz ezkontzakoak), biloba (norberarenak nahiz ezkontzakoak), ezkon-gurasoa, ezkon seme-alaba eta ezkon neba-arreba bada: 2 egun natural.

Horretarako, dagokion medikuak hasierako ziurtapenean edo gero edozein alde eskatuta horrela kalifikatzen duena hartuko da gaixotasun larritzat. Edonola ere, ospitaleratzea edo ospitaleratu gabe etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa behar dutenak hartuko dira gaixotasun larritzat. Gaixorik dagoen pertsona etxera eraman ondoren ere ospitalean balego bezala jokatu da, baldin eta medikuak ondoan senide bat behar duela iritzten badio. Kasu horretan, ospitaleko egonaldiak lizentziaren arabera aurreikusitakoak baino egun gutxiago irauten badu, ospitaleko egonaldia amaitzean bukatuko da lizentzia. Langileak beste baimen bat izateko eskubidea du, ospitaleratzea gertatzen den aldiro.

Ospitaleratzeagatik lizentzia ospitaleratzeak iraun bitartean hartu ahal izango da eta ez du zertan izan ospitaleratu eta hurrengo egunetan; aitzitik, egun horiek aldizka hartu ahal izango dira.

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural 1.

h) Langileek, emakumeek zein gizonek, bederatzir hilabete baino gutxiagoko seme-alaba baten edoskitze-aldiagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea edukiko dute, eta bi zatitan banatu ahal izango dute. Eskubide horren ordez, emakumeak edo gizonek, nahi izanez gero, ordubete murriztu ahal izango du lanaldia eguneko lanaldiaren lehenengo edo azkenengo orduan.

Era berean, amak edo aitak eguneroko ordu hori metatzea erabaki dezake, hau da, lan-egun bakoitzeko ordubete, langilearen lan-egutegiaren arabera, haurrak urtebete betetzen duen arte.

b), c) eta f) kasuetan, egun natural bat gehiago hartuko da, 200 km-tik gorako joan-etorria egin behar denean etxetik egitate sortzailearen lekura, eta bi egun gehiago 500 km-tik gora egin behar denean.

d) kasuan, lizentzia ordaindua bi egun luzatuko da, distantzia-arrazoi horrexegatik, langilearen neba-arrebak, seme-alabak edo gurasoak ezkontzen direnean. Ezkonenideak direnean, lizentzia luzatu bai baina ez da ordainduko.

Izatezko bikoteek, bikotea osatzen duten pertsonen sexua edozein dela ere, elkarrekin bizi direla behar den moduan egiaztatuz gero (baterako eroldako ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtapena edo bikote moduan elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial), artikulua honetan ezkontideen kasuan xedatzen diren eskubide berak izango dituzte.

i) Langileek Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joateko eskubidea izango dute, behar den denboraz, baldin eta medikuntza orokorreko fakultatibo batek agindu eta kontsulta horretara lan-orduetan joan behar bada; horretarako, baina, aurretiaz arestian aipatu den mediku-aginduen kontsulta-orria aurkeztu beharko da egiaztatzeko.

Gainerako kasuetan, hau da, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren (medikuntza orokorrekoa) edo mediku pribatuaren kontsultara joateko, urtean 16 ordu hartu ahal izango ditu gehienez. Halakoetan, egiaztatzea aurkeztu beharko du.

Urteko 16 orduko muga horren barruan, ezkontideari, 15 urtetik beherako seme-alabei edo gurasoei medikuaren kontsultetara, mediku-azterketetara, ospitaleratzeetara edo ebakuntza

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Por enfermedad grave de esposa o esposo, hijas e hijos: 5 días naturales. De madre, padre, hermanas y hermanos: 3 días naturales. Abuelas y abuelos (tanto propios como políticos), nietos, nietas (tanto propios como políticos) madre, padre, hermano, hermana, hijas e hijos políticos: 2 días naturales.

A estos efectos, se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por la facultativa o facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de las partes. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Se considerará hospitalización cuando la persona enferma haya sido trasladada a su domicilio y la facultativa o facultativo estime necesaria la asistencia de un familiar a su lado. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización, si ésta dura menos días que los previstos de licencia. Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización.

La licencia por hospitalización podrá disfrutarse mientras dure la hospitalización y no tiene que ser en los días siguientes a la hospitalización, pudiendo ser en días alternos.

g) Traslado de domicilio: 1 día natural.

h) Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de una hija o hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El hombre o la mujer, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora, que será la primera o la última de la jornada diaria.

Asimismo, el padre o la madre podrán optar por acumular esta hora diaria, a razón de una hora por cada día laborable, conforme al calendario laboral de la trabajadora o trabajador y disfrutarlo hasta que se cumpla un año de nacimiento.

En los casos b), c) y f), se ampliará en un día natural más, cuando sea necesario realizar un desplazamiento superior a 200 km. de distancia, computados desde su domicilio al del hecho causante, dos días más si dicha distancia es superior a 500 km.

En el caso de la letra d) se ampliará también la licencia retribuida en dos días y por la misma razón de la distancia, cuando los esposales se refieran a hermanas o hermanos, hijos o hijas, madre o padre de la trabajadora o trabajador. Cuando se refieran a familia política, la ampliación de licencia será sin retribución.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

i) El personal tendrá derecho por el tiempo necesario a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por la facultativa o el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta de médica o médico de cabecera de la Seguridad social (medicina general) o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas anuales, que deberán ser justificadas.

Dentro de este límite conjunto de 16 horas al año, se considerarán las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revi-

txikietara laguntzeko absentiak sartuko dira, baldin eta behar bezala egiaztatzen badira.

Era berean, urteko 15 egun hartu ahal izango dira Gizarte Segurantzaren ernalketa-tratamendua jasotzeko.

j) Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak burutzeko behar den beste denbora hartu ahal izango da, baldin eta behar bezala frogatzen bada horiek lanaldian zehar egin behar direla.

11. artikulua. *Ordaindu gabeko lizentziak.*

Enpresek 30 egun arteko baimen ordaindu gabeak emango dizkiete hala eskatzen dutenei, eta zatika hartu ahal izango dira, 30 egun natural gainditu gabe. Hala ere, baimen horiek ezin dira hartu noiz eta oporraldia hasi baino lehen edo oporraldia amaitu eta gero.

Eskaria idatziz egin beharko da, lizentzia hartu baino hamar egun lehenago, egitate sortzaileak epe hori betetzea eragozten duenean izan ezik.

12. artikulua. *Eszedentziak.*

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak eskubidea du borondatezko eszedentzia aitor dakion; eszedentzia hori ezin da izan hiru hilabetetik beherakoa eta bost urtetik gorakoa. Eszedentzia luzatu ahal izango da gehieneko epea bete arte. Eskatutako eszedentzia-aldia amaitu baino 15 egun lehenago eskatu beharko da eszedentziaren luzapena. Langile bera eskubide horretaz baliatu ahal izateko, aurreko eszedentziaren amaieratik bi urte igaro beharko dira.

Eszedentzia-egoeran dagoen langileak, gutxienez egoera hori amaitu baino hilabete lehenago adierazi beharko du lanera itzultzeko asmoa, eta idatziz egin beharko du.

Behin itzultze-eskabidearen izapideak bete ondoren, lehen enpresan eta lantokian zuen lanpostura automatikoki itzultzeko eskubidea edukiko du langileak.

Seme-alabak zaintzeko eszedentzia hartzen denean, bere lanpostua erreserbatuta edukitzeko eskubidea izango du langileak, eszedentziaren hiru urteko epea amaitu arte.

Eszedentzia partziala hartu ahal izango da (nola borondatezkoa hala amatasunekoa), artikulua honetan jasotakoari helduz.

13. artikulua. *Jarduera sindikala egiteko eszedentziak.*

Gutxienez probintzia-mailakoa den kargu sindikalen bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileek ez dute eszedentzia eskatzeko gutxieneko antzinatasuna bete beharrik. Eszedentzia horiek nahitaezkoak izango dira agintaldi sindikalak irauten duen bitartean, eta arloan aplika daitezkeen xedapen orokorren bidez arautuko dira.

IV. KAPITULUA

ORDAINSARIAK. PLUSAK. OSAGARRIAK. ORDUEN BANAKETA. ORDU-POLTSA

14. artikulua. *Soldata-taulak.*

Erantsi diren tauletan ezarri den soldata jasoko dute langileek. Soldata gisa, 12 ordainsari eta 3 aparteko haborokin jasoko dituzte langileek (erantsi diren soldata-tauletan zehaztu dira zenbatekoak).

15. artikulua. *Orduen banaketa.*

Koordinazioa saiaturik da zerbitzu berriak antzinatasun-ordenaren arabera esleitzen plantillako langileei, antolamendu-arrazoiengatik ezinezkoa denean izan ezik.

siones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia de cónyuge, hijas o hijos menores de 15 años y madre o padre.

Asimismo, se disfrutará de 15 días al año para el tratamiento de fecundación dentro de la Seguridad Social.

j) Derecho a ausencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, justificando su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 11. *Licencias no retribuidas.*

Las empresas concederán licencias no retribuidas, de hasta 30 días, que podrán disfrutarse fraccionadamente en períodos inferiores, siempre que no se superen los 30 días naturales, a quienes lo soliciten, si bien no podrán disfrutarse estas licencias inmediatamente antes o después de las vacaciones.

La solicitud deberá hacerse por escrito con diez días de antelación al comienzo del disfrute de la licencia, excepto en los casos en que el hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.

Artículo 12. *Excedencias.*

La trabajadora o trabajador, con una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con un plazo no inferior a tres meses y no mayor a cinco años. La excedencia será prorrogable hasta su plazo máximo, solicitándolo con una antelación de 15 días a la finalización del período de excedencia solicitada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido dos años/ desde el final de la anterior excedencia.

La trabajadora o trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso por escrito con una antelación mínima de un mes antes del término de la misma.

Una vez cumplidos los trámites de solicitud de reingreso, se tendrá derecho al reingreso automático en la plantilla de la empresa y lugar de trabajo ocupado con anterioridad.

En la excedencia por cuidado de hijas o hijos, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los tres años de la excedencia.

Podrá disfrutarse de una excedencia a tiempo parcial (tanto excedencia voluntaria como excedencia por maternidad) en los mismos términos recogidos en el presente artículo.

Artículo 13. *Excedencias con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.*

Se exceptúan del período mínimo de permanencia en la empresa a las trabajadoras y trabajadores que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo de carácter sindical, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical, y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES. PLUSES. COMPLEMENTOS. REPARTO DE HORAS. BOLSA DE HORAS

Artículo 14. *Tablas salariales.*

Los trabajadores percibirán el salario establecido en las tablas anexas. El salario se percibirá en 12 pagas más 3 gratificaciones extraordinarias cuyo importe se recoge en las tablas salariales anexas.

Artículo 15. *Reparto de horas.*

Desde coordinación se procurará asignar los servicios nuevos a las trabajadoras de la plantilla por orden de antigüedad, salvo que no sea posible por cuestiones organizativas.

16. artikulua. Ordu-poltsa.

Hitzarmena indarrean egon bitartean, zerbitzuaren jarrai-pena egiteko batzorde bat eratuko da, zerbitzuak nola funtzio-natzen duen azter dezan enpresarekin batera, gai hauek berri-kusiz: ordu-poltsa, kontratuak, lanaldiak, zerbitzu finkoak, langi-leen malgutasun eta prestutasuna, etab.

17. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen hau izenpetzen duten aldeek antzinasun-plusa-ren sistema aldatzea erabaki dute. Sistema berria haxe izango da:

a) Lan egindako bosturtekoek dagozkien antzinasun osa-garriak jasotzen dituzten langileek osagarri horiek jasotzen ja-rraituko dute soldata-tauletan ezarritako zenbatekoetan.

b) 1993ko abuztuaren 31tik aurrera, ez dira hirurtekoak sortzen, eta antzinasuna bosturtekoetan konputatzen da, eta soldata-tauletan finkatutako zenbatekoak ordainduko dira.

c) Bosturtekoak azken hirurtekoa jaso zenetik aurrera ha-siko dira konputatzen, edo, bestela, langilea enpresan sartu ze-netik aurrera, oraindik hirurtekorik lortu ez bada.

d) Antzinasun-plusa langileak bosturtekoa betetzen duen hilean hasiko da ordaintzen.

Erantsi diren tauletan adierazten dena izango da antzi-natasun-plusa.

18. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek hiru aparteko habo-rokin jasoko dituzte, eta hitzarmen honetako eranskinetako sol-data-tauletan adierazita daude. Zehazki, martxoaren 15ean, uz-tailaren 15ean eta abenduaren 15ean jasoko dituzte. Azken biak sei hilez behin sortuko dira, eta martxokoa, urtean behin. Martxokoaren aldi konputagarria aurreko urteko martxoaren 1etik urteko otsailaren azken egunera bitartekoa izango da. Ur-teko ordainsari bakoitzean eman beharreko zenbatekoa horiek indarrean diren urteko soldata-tauletan adierazitakoa izango da, aldi konputagarria aurreko urtekoa izan arren.

19. artikulua. Dietak.

Beren lantokitik kanpora joan-etorriak egiten dituzten langi-leei, benetako lanaldiko denbora gisa zenbatuko zaie ohiko lan-tokitik irteten direnetik bertara itzultzen diren arte igarotzen den denbora guztia (ohiko lanaldiaren denbora izan ezik).

Ohiko lanalditik gorako denbora aparteko ordua izango da. Langileak ohiko lantokirik ez badu, aldeek lantoki bat (edo beste edozein toki) finkatuko dute erreferentzia gisa. Aldeek, elkarren intereserako egokia dela jotzen badute, beste modu batzuk hi-tzartu ahal izango dituzte lan-denbora zenbatzeko. Langileak ezingo dira ezein kasutan kalteturik atera orain arte zeukaten ordutegiarekiko, ez ohiko lantokia finkatzearen ondorioz, ez jar-duna hasi ohi zuten tokia aldatzearen ondorioz.

Edozein kasutan, langileek eskubidea dute joan-etorriak sortzen dizkien gastu guztiak ordain dakizkien, otorduak barne. Enpresak dirua aurrerratu beharko die, edo bitartekoak jarri, lan-gileek gastuak ordaindu behar izan ez ditzaten beren dirua era-biliz.

20. artikulua. Joan-etorriengatiko plusa.

Zerbitzuen arteko lekualdaketak hobarria jasoko du, joan-etorriengatiko plusa ordainduko baita. Kopuru hori lanaldiaren proportzionala izango da.

Soldata-tauletan (l. eranskina) kategoria bakoitzerako ze-haztutakoaren arabera ordainduko da, urtean 12 ordainsaritan.

Artículo 16. Bolsa de horas.

Durante la vigencia del Convenio, se creará una comisión de seguimiento del servicio para estudiar conjuntamente con la empresa la marcha del mismo, revisando temas como la posi-ble bolsa de horas, contratos, jornadas, servicios fijos, flexibili-dad y disponibilidad de las trabajadoras, etc.

Artículo 17. Antigüedad.

Las partes firmantes del presente Convenio acordaron mo-dificar el sistema del plus de antigüedad, que queda estable-cido de la manera siguiente:

a) Las trabajadoras y trabajadores que vengan perci-biendo complementos de antigüedad por los quinquenios traba-jados, continuarán percibiéndolos por el importe que queda fi-jado en las tablas salariales.

b) A partir del 31 de agosto de 1993 se dejaron de deven-gar trienios, para comenzar a computarse la antigüedad por quinquenios que se abonarán por el importe que queda fijado en las tablas salariales.

c) La fecha del inicio del cómputo de los quinquenios será la de la fecha de percepción del último trienio, o la de ingreso en la empresa, si aún no hubiere alcanzado ninguno.

d) El plus de antigüedad se empezará a abonar el mes en que se cumpla el quinquenio.

El plus de antigüedad a percibir será el recogido en las ta-blas anexas.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá tres gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía se señala en las ta-blas salariales anexas, que serán hechas efectivas el 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre, computándose semestral-mente las dos últimas y anualmente la de marzo, siendo el pe-ríodo computable para esta última desde el 1 de marzo del año anterior al último día de febrero del año en curso. El importe a abonar en cada una de las tres pagas anuales será la cuantía reflejada en las tablas salariales para cada año en curso en la que se hacen efectivas, independientemente que el periodo computable corresponda al año anterior.

Artículo 19. Dietas.

A las trabajadoras y trabajadores que se desplacen fuera de su lugar de trabajo se les computará como tiempo de jornada efectiva de trabajo, todo aquel que transcurriese de la salida del centro habitual hasta su vuelta a dicho centro (excepto el tiempo de su jornada ordinaria).

El tiempo que exceda de la jornada ordinaria será conside-rado como de horas extras. En caso de no existir un lugar habi-tual de trabajo, las partes fijarán un centro de trabajo (u otro punto) como referencia. Las partes podrán convenir, si es de in-terés mutuo, otras formas de computar el tiempo de trabajo. En ningún caso, incluidas la fijación del centro de trabajo habitual, las trabajadoras y trabajadores podrán salir perjudicados res-pecto al horario que hasta ahora tenían, ni por variaciones del lugar donde habitualmente comenzasen la jornada.

En cualquier caso, las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a que se les paguen todos los gastos que el desplaza-miento les ocasione, incluso la comida. La empresa tendrá la obligación de adelantar el dinero o poner los medios, para que las trabajadoras y trabajadores no tengan que correr con los gastos, haciendo uso de su dinero.

Artículo 20. Plus de desplazamiento.

Se bonificara el desplazamiento entre servicio y servicio con un plus por desplazamiento. Cantidad que se percibirá propor-cional a la jornada.

Se pagara lo determinado en las tablas salariales (anexo I) para cada categoría en 12 pagas al año.

Joan-etorriengatik plus honekin, xurgatu eta konpentsatu egiten da lehen garraio-plusa zena.

21. artikulua. Plusak.

A) Toxikotasuna, arriskugarritasuna eta nekagarritasuna. Enpresek mota guztietako neurri teknikoak ezarriko dituzte, ahal den heinean, artikuluan honetan adierazitako egoerak dituzten lanak egin behar ez daitezten. Alabaina, neurri horiek eta laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan indarrean dagoen legeria bete arren, lan jakin batzuek toxikotasuna, nekagarritasuna edo arriskugarritasuna izaten jarraituko balute, enpresek, aldez aurretik langileen ordezkariak kontsultatu ondoren, % 20, % 25 edo % 30eko gehikuntza ezarriko diote ohiko soldadari, hurrenez hurren zirkunstantziatariko bat, bi edo hirurak gertatzen diren.

B) Gauekoa. Gauean lan egiteagatik plus bat ezarriko da (gaueko lana legeak unean-unean hala jotzen duena izango da, eta gaur egun 22:00etatik eta 06:00etara bitartekoa da). Hain zuzen, gauean egindako lanordu bakoitzeko % 10eko plusa jasoko da. Kalkuluaren oinarria langilearen urteko soldata osoa zati lanorduen kopurua izango da.

C) Igandeetan eta jaiegunetan lan egitea. Igande edo jaiegunetan lana egiteagatik plus bat ezarriko da: horrelako egunetan egindako lanordu bakoitzeko % 10eko plusa jasoko da. Kalkuluaren oinarria langilearen urteko soldata osoa zati lanorduen kopurua izango da. Plusa ezarri arren, langileak asteko atsedena izateko eskubidea izango du.

22. artikulua. Erretiro aurreratua.

Sindikatuak eta Confebasken 1999ko apirilaren 13an sinatu zuten lanbide arteko akordioari atxikitzen zaizkio alde sinatzaileak.

Erretiroa hartzeko baldintzak betetzen dituzten langileek erretiro partzialerako eta txanda-kontraturako eskubidea izango dute, eta gainera, eskubidea izango dute lanaldia legeak ezartzen duen gehieneko mugara arte murrizteko, eta enpresarekin adosteko lanaldi partzialeko kontratuko orduak urtean-urtean metatzea, erabateko erretiroa hartzeko geratzen zaizkien urteetan.

23. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-egoeretan, enpresek osatu egingo dute Lan Istripuetarako Mutua Patronalek kontingentzia horren ondoriozko prestazio gisa ordaintzen dituzten kopuruak, langilearen ordainsarien hileko zenbateko osora iritsi arte eta egoera horrek dirauen artean, baldin eta baja dagokion Mutua Patronalaren zerbitzu medikoek ematen badute, istripua gertatu den egunaren hurrengo bi lanegunen barruan.

Ospitaleratzea behar duen aldi baterako ezintasunaren kasuan, enpresak soldata osoraino osatuko du ospitaleratzeak irauten duen denboran.

Aurreko paragrafoetan ezarritakoa gorabehera, urte natural bakoitzean gaixotasun arruntaren ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoeretan, enpresek osatu egingo dituzte Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoak, zenbateko eta baldintza hauek ezarrita:

a) Soldataren % 75era arte, aldi baterako ezintasuna gertatzen den lehenengo aldiaren, bajako lehenengo 20 egunetan.

b) Soldataren % 70era arte, aldi baterako ezintasuna gertatzen den bigarren aldiaren, bajako lehenengo 20 egunean. Hala eta guztiz ere, bigarren bajaren osagarriaren ordainketa baldintza baten pean egongo da: aurreko urte natural bakoitzean ez gairatzea aurreko urte naturaleko gaixotasun arruntagatik eta lanez kanpoko istripuagatik absentismoaren indizea (amatasuna alde batera utzita). Horretarako, adierazi diren kontze-

Este plus de desplazamiento absorbe y compensa el antiguo plus de transporte.

Artículo 21. Pluses.

A) Toxicidad, peligrosidad o penosidad. Las empresas establecerán todo tipo de medidas técnicas, para evitar en lo posible que se puedan desarrollar trabajos en los que concurren algún tipo de circunstancias de las expresadas en este artículo. No obstante, y pese a la observancia de estas medidas, así como de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral, si permaneciese la toxicidad, penosidad o peligrosidad de determinados trabajos, las empresas, previa consulta a la representación del personal, abonarán un incremento del 20 %, 25 % o 30 % de su salario ordinario, en función de que concurren una, dos o las tres circunstancias respectivas.

B) Nocturnidad. Se establece un plus por prestar servicios nocturnos (se considerará trabajo nocturno el determinado en cada momento por la Ley, en la actualidad entre las 22 h y las 6 h) consistente en un 10 % del salario de cada hora nocturna realmente trabajada. La base de cálculo es el salario total anual de la trabajadora o el trabajador dividido entre las horas de trabajo.

C) Trabajo en domingos y festivos. Se establece un plus por prestar servicios en domingos o días festivos, consistente en un 10 % del salario de cada hora trabajada realmente en dichos días. La base de cálculo es el salario total anual de la trabajadora o trabajador dividido entre las horas de trabajo. Este plus se establece sin perjuicio del descanso semanal de la trabajadora o trabajador.

Artículo 22. Jubilación anticipada.

Las partes firmantes se adhieren al acuerdo interprofesional de 13 de abril de 1999 firmado por los sindicatos y Confebask.

Se reconoce el derecho a jubilación parcial y contrato de relevo a las trabajadoras y trabajadores que reúnan las condiciones de jubilación y por otra parte el derecho a que la reducción de jornada sea el máximo legal previsto, y a pactar la acumulación de horas del contrato a tiempo parcial en cada anualidad hasta alcanzar la jubilación total.

Artículo 23. Incapacidad temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas complementarán las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfechas por las Mutuas Patronales de Accidentes Laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones de la trabajadora o trabajador y por el tiempo en que se mantenga esta situación, siempre que la baja sea extendida por los Servicios Médicos de la Mutua Patronal correspondiente, dentro de los dos días laborables siguientes al que se haya producido el accidente.

En caso de Incapacidad Temporal con hospitalización, la empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dure tal hospitalización.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común que se produzcan cada año natural, las empresas complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social en la cuantía y condiciones siguientes:

a) Hasta el 75 por 100 del salario en la primera situación de Incapacidad Temporal durante los 20 primeros días de baja.

b) Hasta el 70 por 100 del salario en la segunda situación de Incapacidad Temporal durante los 20 primeros días de baja. No obstante, el abono del complemento de la segunda baja estará condicionado al hecho de que, en cada natural anterior, no se supere en cada empresa el índice de absentismo del año natural anterior por enfermedad común (excluido maternidad) y accidente no laboral. A estos efectos, las empresas proporcio-

ptuetako absentismo-indizeari buruzko informazioa emango diete enpresek langileen ordezkariak.

Aurreko kasu guztietan, osagarriak muga hauek izango ditu, zenbatekoan nahiz iraupenean: desagertu den lanerako ezintasun iragankorrak zituenak.

24. artikulua. *Haurdunaldian arriskua duten emakumezko langileak.*

Haurdunaldian arriskua duten emakumezko langileei kontratua eteten zaienean (Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua), ordainsari guztien % 100era arteko osagarria emango zaie kontratua etenda dagoen aldi osoan.

25. artikulua. *Probaldia.*

Probaldi bat ezarriko da lanean hasi berriak diren langileentzat. Langileak probaldian daudela jotzeko, idazki bidez jaso behar da probaldian daudela.

Probaldi hori, ondoren zehazten dena izango da talde bakoitzarentzat:

- I. taldea: Zuzendariak eta erdi- eta goi-mailako teknikari tituludunak: sei hilabete.
- II. taldea: Administrazioariak: bi hilabete.
- III. taldea: Erdi-mailako kargudunak: bi hilabete.
- IV. taldea: Langile operarioak: hamabost egun.

Probaldiak irauten duen bitartean, langileak edo enpresak, nor bere aldetik, hutsaldu ahal izango du kontratua, alde zurritik abisurik egin beharrik gabe, eta ez du kalte-ordainik jasoko. Probaldia amaitutakoan, langilea enpresan sartuko da, eta probaldia antzinasunerako zenbatuko zaio.

Nolanahi ere, langileak, probaldian, kontratatua izan den lanbide-taldeari dagokion lantzerako jasoko du gutxienez.

Probaldiak irauten duen bitartean, langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago, probaldiaren zenbaketa eten egingo da.

VI. KAPITULUA

MEDIKU-AZTERKETA. ASEGURU POLIZA

26. artikulua. *Urteko mediku-azterketa.*

Enpresa guztiak behartuta daude beren langileei mediku-azterketa bat egitera urtero, eta azterketa horren ondoriozko medikuaren txostena ematera.

Azterketaren barruan, ginekologia-azterketa ere egingo zaie hala eskatzen duten emakumezkoiei. Urteko lehen seihilekoan egingo da azterketa.

Enpresa batean baino gehiagotan egiten bada lan, langileak jardunik luzeena duen enpresan egingo da azterketa. Lanaldia berdina bada, antzinasun handiena duen horretan egingo da.

27. artikulua. *Aseguru-poliza.*

Ezabatuta geratzen da aurreko hitzarmen kolektiboko 24 artikuluan hitzarmenak eragiten ziren langileentzako jasota zegoen aseguru.

Dena dela, nahi dutenek bizitza- eta baliatze-aseguru edukitzea jarraitu ahal izan dezaten eta poliza kolektiboaren kostua txikiagoaren abantaila eduki dezaten, hala nahi duten langileek enpresari eskatu ahal izango diote aseguru-etxe batekin poliza bat kontratatzeko bitartekaritza-lana egin dezan, eta enpresa beharturik egongo da aseguru formalizatze behar diren izapideak egitera. Aseguruko prima aseguraturako langileak ordainduko du osorik.

narán a la representación de las trabajadoras y trabajadores información del índice de absentismo en los conceptos señalados.

En todos los casos anteriores, el complemento tendrá los límites, tanto en la cuantía como en la duración, como si fueran considerados complementos del extinguido concepto de Incapacidad Laboral Transitoria.

Artículo 24. *Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.*

En los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo de la trabajadora [artículo 45.1.d) del ET] se complementará al 100 % el total de las retribuciones salariales mientras dure la suspensión del contrato.

Artículo 25. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.
- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.
- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.
- Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

CAPÍTULO VI

REVISIÓN MÉDICA. PÓLIZA SEGUROS

Artículo 26. *Revisión médica anual.*

Todas las empresas están obligadas a efectuar el reconocimiento médico anual a sus trabajadoras y trabajadores y a entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento.

Este reconocimiento incluirá examen ginecológico para aquellas trabajadoras que lo soliciten y se realizará durante el primer semestre del año.

En caso de pluriempleo la revisión se realizará en la empresa de mayor jornada y en igualdad de jornada en la de más antigüedad.

Artículo 27. *Póliza de seguros.*

Queda suprimido el seguro que venía regulándose en el artículo 24 del anterior Convenio Colectivo para las trabajadoras y trabajadores afectados por el mismo.

No obstante, con objeto de que el personal que lo desee puedan seguir manteniendo el seguro de vida y de invalidez y pueda beneficiarse del menor coste de una póliza colectiva, podrá solicitar de la empresa que medie con una entidad aseguradora para que contrate la correspondiente póliza, y la empresa vendrá obligada a realizar las gestiones correspondientes para que el contrato de seguro sea formalizado. El pago de la prima será íntegramente a cargo de la trabajadora o trabajador asegurado.

Bermatutako kapitalak hauek izango dira:

— Laneko nahiz lanez kanpoko istripuagatiko heriotza: 11.851,18 euro.

— Heriotza naturala: 5.926,25 euro.

— Edozein motatako istripuetatik eratorritako ezintasun iraunkor absolutua: 16.593,52 euro.

— Edozein motatako istripuetatik eratorritako ezintasun iraunkor osoa: 11.851,18 euro.

Aseguru kolektiboaren polizan sartzeko, langileak idatziz eskatu beharko dio enpresako zuzendaritzari, urte bakoitzeko urtarrean edo enpresan lanean hasten denetik lehenbiziko 30 egunen barruan. Enpresak, hurrengo 15 egunen barruan, aseguru-ko prima moduan zenbat ordaindu behar duten esango dio eskatzaileari.

Jakintzat hartzen da asegurua eskatu duen langile orok aseguratutik jarraitu behar duela idatziz alderantzizkorik jakinarazten ez duen bitartean eta, halaber, enpresari baimena ematen diola dagokion aseguru-ko prima bere soldatetik ken diezaion.

Argi geratzen da hitzarmen honek eragindako enpresak aseguru-etxearen eta aseguratuaren arteko bitartekaritza-lana egiten duela soilik, asegurua izapidetu dadin, eta ez duela zertan aseguru-hartzailea izan eta ez dagokiola asegurutik eratorritako inolako erantzukizunik.

28. artikulua. Gaitasun murriztua duten langileak.

Adina, bere ahalmen fisikoen gutxitzea eta antzeko arazoak direla-eta langileak bere ahalmena murriztuta badu, bere egoerari egokitzen zaion lanpostu batera destinatzen ahaleginduko da enpresa, kategoria eta soldata galdu gabe. Aldaketa horrekin ez zaio beste langilearen bati kalterik eragingo, ez eta enpresaren funtzionamenduari eta antolamenduari ere.

VII. KAPITULUA

LANERAKO ARROPA. ORDEZPENAK

29. artikulua. Lanerako arropa.

Enpresak, nahitaez, lanerako arropa egokia emango die bere langileei. Urtean bitan emango dizkie, gutxienez, amantala, txabusina edo buzoa, hau da, sei hilabetearen behin; eta aldez aurretik langileek erabilitako arropa itzuli beharko dute. Langileek, beti, bi arropa-sorta izango dituzte.

Era berean, enpresak oinetako bereziak emango dizkie langileei, lan jakin batzuk egiteko ezinbestekotzat hartzen duenean. Enpresek oinetako normalak emango dizkiete langileei, lanean ari diren lantokiaren zuzendaritzak hala eskatzen duenean.

Nolanahi ere, enpresek, horrez gainera, lantoki guztietan laneko arriskuei buruz egiten diren balorazioen arabera beharrezkotzat jotzen diren lanerako arropa eta oinetakoak emango dizkiete langileei.

30. artikulua. Ordezpenak.

Langile bat, gaixotasunagatik, baimenagatik, oporregatik edo lizentziagatik bere lanpostura bertaratzen ez bada, lanpostu hori langile berriek beteko dute gehienez 24 orduko epean, baina horrek ez du zertan langile berri baten kontratazioa ekarri. Ordezgutako langilearen lanaldi bera izango du ordezkoak.

31. artikulua. Lanpostuaren ohiko lekua.

Langileak ezingo dira era arbitrarioan edo diskriminazioa dakarren moduan lanpostu batetik beste batera lekualdatu lantoki beraren barruan (txandaka lan egiten den lekuetan salbu).

Los capitales garantizados son los siguientes:

— Muerte por accidente sea o no de trabajo: 11.851,18 euros.

— Muerte natural: 5.926,25 euros.

— Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de cualquier clase: 16.593,52 euros.

— Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de cualquier clase: 11.851,18 euros.

Para que la trabajadora o trabajador estén o incluidos en la póliza del seguro colectivo, deberán solicitarlo a la Dirección de la empresa, por escrito, dentro del mes de enero de cada año o dentro de los 30 primeros días de su incorporación a la empresa; ésta pondrá en conocimiento de las personas solicitantes, en los 15 días siguientes, el importe de la prima que deben abonar.

Se entenderá que toda trabajadora o trabajador que haya solicitado el seguro deberá seguir asegurado hasta que manifieste por escrito su decisión en contrario, y autoriza a la empresa a deducir de su salario el importe de la prima que le corresponda.

Queda bien entendido que las empresas afectadas por el presente Convenio se limitarán a realizar gestiones de mediación para que se tramite el seguro entre la compañía y las personas aseguradas, sin que en ningún caso estén obligadas a ser tomadoras del seguro ni les pueda alcanzar ninguna responsabilidad derivada de él.

Artículo 28. Personal con capacidad disminuida.

Cuando la trabajadora o trabajador vea disminuidas sus facultades, por motivos de edad, disminución de sus facultades físicas y otras causas similares, la empresa procurará destinarle a un puesto de trabajo que se adecúe a su situación, sin pérdida de su categoría ni su salario; sin perjudicar con el cambio a otra persona ni al funcionamiento y organización de la empresa.

CAPÍTULO VII

ROPA DE TRABAJO. SUSTITUCIONES

Artículo 29. Ropa de trabajo

Las empresas proveerán a su personal, con carácter obligatorio, de la correspondiente ropa de trabajo, que consistirá como mínimo, en la entrega de delantal, bata o buzo, dos veces al año, una cada semestre, previa devolución de la ropa usada, quedando siempre el personal con dos equipos.

Las empresas proveerán, asimismo, de calzado especial cuando lo considere necesario para realizar ciertos trabajos. Las empresas proveerán de calzado normal cuando le sea solicitado por la dirección del centro de trabajo en que presta su servicio.

En todo caso, las empresas proveerán, asimismo, de calzado y ropa de trabajo que se considere necesario de acuerdo a las valoraciones de riesgos laborales que se realicen en todos los centros de trabajo.

Artículo 30. Sustituciones.

Cuando se da la ausencia de una trabajadora o trabajador del puesto de trabajo por enfermedad, permiso, vacaciones o licencia, dicho puesto será cubierto con un nuevo personal en el plazo máximo de 24 horas, sin que ello necesariamente suponga la contratación de un nueva trabajadora o trabajador. Dicha sustitución se realizará por la misma jornada que la persona sustituida.

Artículo 31. Lugar habitual del puesto de trabajo.

Las trabajadoras y trabajadores no podrán ser trasladados de un puesto de trabajo a otro dentro de un mismo centro (excepción hecha de los sitios donde se trabaja de forma rotativa),

Gai horri dagokionez, eta langileek hala eskatzen dutenean, enpresak aurretiaz enpresa-batzordearen edo sindikatu-atalen iradokizunak entzun beharko ditu.

VIII. KAPITULUA

FALTAK, ZEHAPENAK, KALERATZEAK

32. artikulua. *Faltak.*

Faltatzat hartuko dira langileari nahita egin dituen edo bere jarrera arduragabearen ondorioz egozten zaizkion lan-betebeharren ez-betetzeak. Faltak arinak, astunak eta oso astunak izango dira, falta egiteko izandako borondatearen eta enpresaren jardun normalerako duen garrantzi eta eraginaren arabera. Enpresako zuzendaritzak zehapena ezarri ahal izango die langileei, jarraian ezarri diren falten mailaketa eta zehapen hauen arabera:

1. Falta arinak. Falta arinak dira honako hauek:

- a) Hogeita hamar egunen barruan, hirutan lanera garaiz ez etortzea, atzerapen bakoitza bost minutu baino gehiagokoa denean, eta justifikatu gabea.
- b) Hogeita hamar eguneko epean egun batez lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.
- c) Lanpostua justifikaziorik gabe uztea, aldeztu aurretik jakinarazi gabe, bost minutu baino gehiagoz uzten bada. Iraupena edozein izanik ere, lanpostua uztearen ondorioz enpresarentzat kalte garrantzitsuren bat sortzen bada edo lankideen istripuren bat gertatzen bada, falta astun edo oso astuntzat hartuko da, hurrengo ataletan laneko segurtasunari eta osasunari buruzko arau-hausteari dagokionez ezarrita dagoenaren arabera.
- d) Zerbitzuari dagokion edozein gaitan, nagusien esana ez betetzea.
- e) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 29. artikuluan eta hitzarmen sektorial hone-tako segurtasun- eta osasun-alorrean langileek bete behar dituzten betebeharrak buruzko xedapenetan aurreikusita dauden betebeharrak ez betetzea, betiere ez-betetze horrek arrisku larri-rik ez dakarrenean bere lankideentzat edo hirugarrenentzat.
- f) Laneko materialaren Kontserbazioaren arduragabekeria zuhurtziagabea, enpresari kalte larria eragiten ez dionean.
- g) Enpresari ez komunikatzea edo ez jakinaraztea gaixotasunagatiko bajak, egiaztapen- edo alta-parteak, lanera ez berta-ratzearen justifikazioa, etxebizitzat-alaketak, edo familia-unita-tearen alaketak zergen ondorioetarako. Komunikatu edo jaki-narazi ez dela ulertuko da komunikazio horiek ez direnean egi-tzen ezarrita dagoen epearen barruan, edo, eperik ezean, zentzuzko epe batean (gehienez hamar eguneko epean). Salbuetsita geratuko dira objektiboki frogatutako ezusteko ezintasunaren kasuak.
- h) Lanera mozkortuta edota drogen edo estupefazianteen eraginpean agertzea, enpresaren irudian eragina izan bade-zake.
- i) Hitzarmen sektorial honetan eta aplikatzekoak diren arauetan adierazita dauden langilearen lan-betebeharren beste edozein ez-betetze, arau-hauste arina dakarrena artikuluan honen lehen paragrafoko terminoetan.

2. Falta astunak. Falta astunak dira honako hauek:

- a) Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, atzerapen bakoitza bost minutu baino gehiagokoa denean, eta justifikatu gabea.

de forma arbitraria, ni que suponga discriminación. En esta materia, y cuando el personal así lo solicite, la empresa deberá escuchar, con carácter previo, las sugerencias del Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

CAPÍTULO VIII

FALTAS, SANCIONES, DESPIDOS

Artículo 32. Faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevisible objetivamente demostrable.
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Hogeita hamar eguneko epean egun bat baino gehiago eta lau egun baino gutxiago lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.

c) Lanpostua justifikaziorik gabe uztea, aldezturik jakinarazi gabe eta horretarako baimenik gabe, bost minutu baino gehiagoz uzten badu, eta lanpostua uztearen ondorioz enpresarentzat kalte garrantzitsuren bat sortzen bada edo lankideen istripuren bat gertatzen bada.

d) Zerbitzuari dagokion edozein gaitan, nagusien esana ez betetzea, ez-betetze hori larria izanik.

e) Edozein moduren bitartez enpresan beste langile baten presentziaren plantak egitea, bere lan-betebeharrak betetzeko asmoarekin.

f) Lanera mozkortuta edota drogen edo estupefazianteen eraginpean agertzea, horrek lan-prestazioaren betetzean eragina duenean.

g) Laneko garaian lankideekin liskar edo eztabaida larriak izatea, lan-jardueraren garapen normalean eragin larria duenean.

h) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 legearen 29. artikuluan eta hitzarmen orokor honetako segurtasun- eta osasun-alorrean langileek bete behar dituzten betebeharrak buruzko xedapenetan aurreikusita dauden betebeharrak ez betetzea, betiere ez-betetze horrek kalte larri sortzen dituen bere lankideen segurtasun eta osasunarentzat.

i) Hiru hilabeteko epean falta arinak behin eta berriz egitea, idatzizko ohartarazpena jaso badu, baina garaiz ez iristeari buruzko faltak kanpoan utziz.

j) Lanean edo enpresaren material eta tresnen kontserbazio edo zaintzan arduragabekeriak, zuhurtziagabekeriak edo zabarkeriak jardutea, enpresari kalte larria eragiten bazaio.

k) Gaixotasunaren edo istripuaren plantak egitea, edota baimenak eta lizentziak lortzeko gezurrezko arrazoiak adieraztea.

l) Enpresak bere esku jarritako bitarteko informatiko, telematiko edo teknologikoak enpresa bakoitzean ezarrita dauden bitarteko teknologiko horiek erabiltzeko kode eta protokoloetan adierazitakoaren aurka erabiltzea.

m) Laneko materialaren Kontserbazioan arduragabekeria zuhurtziagabea, enpresari kalte larria eragiten dionean.

n) Hitzarmen orokor honetan eta aplikatzekoak diren arauetan adierazita dauden langilearen lan-betebarren beste edozein ez-betetze, arau-hauste astuna dakarrena artikuluhonen lehen paragrafoko terminoetan.

3. Falta oso astunak. Falta oso astunak dira honako hauek:

a) Hiru hilabeteko epean zehar hamar aldiz baino gehiagotan edo sei hilabeteko epean hogeitaldiz baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, atzerapen bakoitza bost minutu baino gehiagokoa denean, eta justifikatu gabea.

b) Hogeita hamar eguneko epean hiru egun baino gehiago edo hiru hilabeteko epean sei egun baino gehiago lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.

c) Esleitutako kudeaketetan enpresari, gainerako lankideei edo beste edozeini iruzur egitea, haien konfiantzaz abusatzea, baita ebastea edo lapurtzea ere, lantokian edo lana bete bitartean.

d) Enpresako materialak, tresnak, lanabesak, ibilgailuak, instalazioak eta dokumentuak desagerraraztea, baliogabetzea, puskatzea edota hondatzea.

e) Lan-jazarpena, sexuala edota arrazoi sexualak, moralak edo psikologikoak direla medio.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupeficientes cuando ello repercute en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Mozkortuta edo drogen edo estupefazianteen eragin-pean egotea behin eta berriz lan egiten ari den bitartean, egoe-ra horrek lanean eragin larria izanik.

g) Goragokoei, lankideei edo beheragoko lankideei tratutxarrak eragitea hitzez edo ekintzen bitartez, lanaldian edo lantoki barruan, baita hirugarrenei ere bere lanaldiaren barruan, baita autoritate-abusua ere.

h) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 legearen 29. artikuluan eta hitzarmen orokor hone-tako segurtasun- eta osasun-alorrean langileek bete behar di-tuzten betebeharrak ez betetzea, betiere ez-betetze horrek arrisku larria eta berehalakoa sortzen duenean segurtasun eta osasuna-rentzat.

i) Sei hilabeteko epean falta astunak behin eta berriz egi-tea, idatzizko zehapena jaso badu.

j) Enpresak bere esku jarritako bitarteko informatiko, tele-matiko edo teknologikoak enpresa bakoitzean ezarrita dagoen bitarteko teknologiko horiek erabiltzeko kode eta protokoloetan adierazitakoaren aurka erabiltzea, horrek enpresari kalte larria eragiten badio.

k) Hitzarmen orokor honetan eta aplikatzekoak diren arauetan adierazita dauden langilearen lan-betebeharren beste edozein ez-betetze, arau-hauste oso astuna dakarrena artiku-lu honen lehen paragrafoko terminoetan.

33. artikulua. Zehapenak.

Arestian adierazitako faltak egiteagatik langileei ezar dakiz-kiekeen zehapenak honako hauek izango dira:

a) Falta arinengatik:

— Idatzizko ohartarazpena.

— Enplegua eta soldata etetea, bi egunez gehienez ere.

b) Falta astunengatik:

— Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hiru egunetik hama-bost egunera bitartean.

c) Falta oso astunengatik:

— Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hamasei egunetik hirurogei egunera bitartean.

— Kaleratzea.

Jazarpen sexual, moral edo psikologikoaren kasuan, eraso-tzaile edo jazarlearen lan-posizio hierarkikoa goragokoa de-nean, zehapenak ez dira inola ere gutxieneko mailan aplika-tuko.

34. artikulua. Zehapen-prozedura.

a) Falta oso astunetan, langileari emandako zehapen-gutu-naren kopia bat emango zaie langileen legezko ordezkari-entresdunari jakinarazi eta hurrengo bi egun balioduneko epean.

b) Langileen legezko ordezkari-entresdunari edo ordezkari sindikalei ezarritako zehapen astun eta oso astunen kasuan, alde-azurretik entzun beharko zaie langilearen ordezkari-entresdunari gainerako kideei, eta gauza bera egin beharko da langilea sindi-katu bateko afiliatua denean, ordezkari sindikalei entzun be-harko baitzaie, halakorik balego. Betekizun hori ez betetzeak ze-hapena baliogabetzea ekarriko du.

c) Falta arinen kasuan, langileen legezko ordezkari-entresdunari jakinarazi eta hurrengo 7 eguneko epean.

d) Edozein unetan, gertakariak edota horien izaera edo nondik norakoa hobeto ezagutzeko edota balizko kalteak sai-

h) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada du-rante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el ar-tículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Conve-nio General referidas a obligaciones de los trabajadores en ma-teria de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido ob-jeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de di-chos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infrac-ción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 33. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación escrita.

— Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

— Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mí-nimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 34. Procedimiento sancionador.

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los de-legados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador per-teneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los re-presentantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días si-guientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de

hesteko beharrezkoa bada, eraginpeko pertsonaren enplegu-etendura aplikatu ahal izango da kautelaz, ez ordea soldatarena, bi hilabeteko gehieneko epearekin, etenduraren aldian enpresaren eskura geratuz, edo bestela aldi baterako beste edozein antolaketa-neurri hartu ahal izango da zehapen-prozedura amaitzen den arte.

Edonola ere, bi hilabeteko aldi horretan, ezin izango dute lekualdatu jatorrizko lantokitik 30 kilometrotik gora dagoen beste lantoki batera, eta mantendu egingo zaizkio zerbitzuak egiten ari zen lantokiko lan-baldintza guztiak.

35. artikulua. Preskribatzea.

Falta arinak hamar egunera preskribatuko dira, astunak hoguei egunera, eta oso astunak hirurogei egunera, enpresak faltaren berri izan zuen egunetik zenbatzen hasita, eta nolanahi ere, falta egin eta handik sei hilabetera.

Laneko edozein arau-hauste ekar zezaketen gertakariak ikertzeko edozein motatako informazio-espeditente bat irekitzen denean, eten egingo da preskribapen-epea.

36. artikulua. Arrazoi objektiboengatikoa kaleratzeak eta enplegu-erregulazioko espeditenteak.

Langileen Estatutuko 52 eta 53. artikuluetan araututako arrazoi objektiboetan oinarrituriko kaleratzea langileei jakinarazi aurretik eta enplegu-erregulazioko espeditentea lan-agintaritzan aurkeztu aurretik, enpresek hau egin behar dute:

a) Hartu behar duten neurria eta haren funtsa idatziz jakinaraziko diete enpresa-batzordeari eta langilea partaide den sindikatu-atalari edo sindikatuari, eta enpresaren nahia justifikatzen duten dokumentuak jarriko ditu haien eskura.

b) Jakinarazpena egiten denetik 72 orduko epea emango dute enpresa-batzordeak edo sindikatu-atalak horri buruzko txostena egin dezan.

c) Lan Agintaritzak bidegabekotzat jotako kaleratzeetan, enpresak berriro onartu beharko du langilea.

d) Enpresaren eta enplegu-erregulazioko espeditenteen eraginaren mendeko langileen artean akordioa lortuz gero, betiere akordio horren bidez izapide gehiagorik gabe enpresak nahi duen murrizketarako baimena lortzen badu, adosturiko kalte-ordaina ezin izango da honako hau baino txikiagoa izan: hilabete eta erdi zerbitzuan emandako urte bakoitzeko; gehieze ere, hamabi urteko antzinatasuna hartuko da kontuan.

IX. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

37. artikulua. Kontratazioa.

Langileen Estatutuan, xedapen osagarrietan eta enpresa-hizarmen honetan arautzen den kontratazio-modalitate oro kontuan hartuta hasi ahal izango dira langileak lanean.

Aurrekoa hala izanik ere, eta alde negoziatzaileen lehentasunezko helburua enpleguari eustea eta enpleguaren egonkortasuna sustatzea denez gero, lehentasunez erabiliko den kontratu-modalitateak kontratu mugagabe arrunta izango da, hurrengo artikuluan ezarrita dagoenaren arabera.

Era berean, horixe izango da erreferentziazko modalitatea aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtu nahi direnean.

38. artikulua. Kontratu mugagabea.

Kontratu mugagabea da denbora mugagabean enpresan lana egiteko enpresaburuak eta langileak hitzartzen dutena. Horixe izango da enpresaburuak eta langileek egin beharreko kontratazio-modalitate arrunta.

los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 35. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días 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.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

Artículo 36. Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.

Con carácter previo a la notificación a las trabajadoras y trabajadores del despido basado en causas objetivas, regulado en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, así como la presentación ante la Autoridad Laboral de Expedientes de Regulación de Empleo, las empresas:

a) Notificarán por escrito al Comité de Empresa y Sección Sindical o Central Sindical a la que pertenece la trabajadora o el trabajador, la medida que va a adoptar y su fundamento, y dará acceso a los documentos en los que justifique su pretensión.

b) Concederá un plazo de 72 horas desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa o la Sección Sindical emita informe al respecto.

c) En caso de despido improcedente calificado como tal por la Autoridad laboral, la empresa procederá a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

d) En caso de acuerdo entre Empresa y trabajadoras y trabajadores afectados en Expedientes de Regulación de plantilla, y siempre que dicho acuerdo suponga, sin más trámite, la autorización a la reducción de plantilla, la indemnización no podrá ser inferior a un mes y medio por año, con tope de doce años de antigüedad.

CAPÍTULO IX

CONTRATACIÓN

Artículo 37. Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, Disposiciones complementarias y en el presente Convenio de empresa.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo siguiente.

Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

Artículo 38. Contrato indefinido.

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores.

39. artikulua. Ekoizpeneko gorabeherek eragindako behin-behineko kontratua.

Sektoreko enpresen beharrian zirkunstantzialei aurre egiteko ituntzen den kontratua da, enpresen jarduera normala izan arren ezinezkoa denean beharrian horiek kapitulu honetan adierazitako gainerako kontratuetan kokatzea.

Adibide gisa, kontratu horiek formalizatu ahal izango dira, urte-sasoiko antolaketa-beharrianak direla medio, enpresek ezin dituztenean langile finkoekin bete kontratatutako zerbitzuak, edo bitarteko kontratua edo obra edo zerbitzu jakin baterakoa egitea baliozkoa ez denean, eta, oro har, beren izaeragatik aldi baterakoak diren lanak kontratatzen direnean.

Kontratu horien iraupena ez da 12 hilabetetik gorakoa izango 18 hilabeteko erreferentziazko aldi batean, eta iraupenaren arrazoia adierazi beharko da kontratu horietan.

Behin-behineko langileen kontratuak aurreikusitako gehieneko epe hori agortzen badu eta enpresan jarraitzen badute, denbora mugagabez kontratatutako langile bihurtuko dira, 38. artikuluan aurreikusitako kontratu-modalitatearen arabera.

Era berean, kontratu horrek ahalbidetzen duen gehieneko denbora igaro ez bada ere, ikusten bada aldi baterako beharrian hori iraunkor bihurtu dela, behin-behineko kontratua kontratu mugagabe bihurtuko da, 38. artikuluan aurreikusitako kontratu-modalitatearen arabera.

40. artikulua. Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua.

Enpresak hirugarrenekin hitzartutako garbiketa-zerbitzu baten estaldura-beharrian aurre egiteko enpresaren eta langilearen artean sinatzen den kontratua da.

Bere xedea eratzen duen zerbitzu-errentamendurako kontratuaren indarraldiak ezarriko du kontratu horren iraupena, eta automatikoki berrituko da, hitzarmen honetan aurreikusitako subrogazioaren bitartez, kontratatutako garbiketa-zerbitzuan diharduten enpresei dagokienez.

Gehieneko iraupena lau urtekoa izango da. Epe horiek igarota, langileek enpresaren langile finkoko izaera eskuratuko dute, 38. artikuluan aurreikusitako kontratu-modalitatearen arabera.

41. artikulua. Bitarteko lan-kontratua.

Lanpostua erreserbatzeko eskubidea duten langileak ordezeko beste langile batzuk kontratatzeko erabiltzen den kontratua da, eta ordeztu den langilearen izena eta hura ordezteko arrazoia adierazi behar dira kontratuan.

Arrazoi haiek desagertzen badira eta langileak lan egiten jarraitzen badu, dagokion bitarteko kontratua automatikoki mugagabe bihurtutzat hartuko da, 38. artikuluan aurreikusitako kontratu-modalitatearen arabera.

42. artikulua. Aldizkako langile finkoen lan-kontratu mugagabea.

Kontratu-modalitate hori erabiliko da aldizkako eta finko izaera duten lanak egiteko, erreferentziazko enpresaren jardueraren bolumen normalaren barruan.

Formalizatzen den kontratu idatzian lan-jardueraren iraupen estimatuari, dei egiteko modu eta ordenari, kalkulatzeko eguneko lanaldiari eta berorren ordu banaketari buruzko adierazpen bat jaso beharko da, urte bakoitzeko erritmoak eta aurreikuspen ziklikoak kontuan izanik.

Aldizkako langile finkoen deia antzinasun-ordena zehatzaren arabera egingo da, jarduera-ziklo bakoitza berriz hasi baino 15 egun lehenago gutxienez, hartu izanaren agiria duen posta ziurtatu bidez edo komunikazioa jaso dela modu fede-emaillean egiaztatzen duen beste edozein prozeduraren bidez, eta langileen ordezkari unitario eta sindikalari jakinaraziz, halakorik balego.

Artículo 39. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de aquellas, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en el presente capítulo.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

La duración de estos contratos no superará los 6 meses en un período de referencia de 12 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

Los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 38.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el artículo 38.

Artículo 40. Contrato de obra o servicio determinado.

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros.

Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, renovándose automáticamente, a través de la subrogación prevista en el presente convenio, respecto a cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa, según la modalidad contractual prevista en el artículo 38.

Artículo 41. Contrato de trabajo interino.

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 38.

Artículo 42. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

Deiaren jakinarazpena jaso eta zazpi eguneko epean, langileak idatziz adierazi beharko du kontratua onartzen duen ala atzera egiten duen.

Lan-kontratua azkenduko da baldin eta langilea ez bada bere lanpostura itzuli, bere absentziarako arrazoi zuzen bat alegatu gabe eta modu fede-emailean komunikatu gabe, lanera itzuli behar zuen egunetik zenbatzen hasi eta hiru egun igaro ondoren. Hala eta guztiz ere, ez da kontratua azkenduko baldin eta lanean berriz ez hasteko arrazoiak bada langileari eskainitako ordutegia ez dela bateragarria titulu akademikoa edo lanbide-trebakuntzako titulua eskuratzeko egiten dabilen ikasketen ordutegiarekin. Hori, dena den, behar bezala justifikatu behar du langileak. Aurrekoa hala izanik ere, langileak hurrengo deian lanera itzultzeko eskubideari eutsiko dio, aurreko paragrafoetan ezarritako irizpideak kontuan izanik.

Jarduera etengo dela gutxienez 14 eguneko aurrerapenarekin jakinarazi behar da, idazki bidez eta jakinarazpena jaso dela ziurtatuko duen prozeduraren bitartez.

Aldizkako langile finkoek beren lanera itzultzeko lehentasuna izango dute beste edozein kontratazio berriren aurretik, eta beraz, ezin izango da iraupen jakin baterako kontraturik sinatu deirik jaso ez duten aldizkako langile finkoak geratzen diren bitartean.

43. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen badituzte, garbiketa-enpresa horien esku utzitako langileei hitzarmen honetan ezarritako soldata ordaintzeko exijituko diete. Betekizun hori berariaz jasoko da langile horiek beraien esku uzteko kontratuetan, eta enpresa erabiltzailea izango da ordeko erantzulea, langileei ordaintzen ez zaizkien diferentziei aurre egiteko, horrelakorik badago.

Soldata lan-orduka kalkulaturik ordainduko da.

Orduaren prezioa kalkulatzeko, lanbide-kategoriari dagokion urteko soldata gordina hitzarmen honen arabera dagokion urteko lanaldiaz zatituko da.

44. artikulua. Zerbitzu-enpresak.

Zerbitzu-enpresa batek arreta sozio-sanitarioko laguntzailea izateko kontratatzen dituen langile guztiei hitzarmen hau aplikatuko zaie oso-osorik, bai soldatari dagokionez, bai alderdi ekonomikoei dagokionez, bai eta alderdi sozialei dagokionez ere.

X. KAPITULUA

BERME SINDIKALAK

45. artikulua. Enpresa-batzordeak eta langileen ordezkariak.

Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeak hitzarmen honetan adierazitako osaera eta bermeak edukiko dituzte, eta hilean berrogei ordu edukiko dituzte beren karguko jarduerak betetzeko.

Ordezkarien ordu sindikalak pilatu egin ahal izango dira, edo bestela, enpresa-batzordearen kide batek edo gehiagok hartu ahal izango ditu, sindikatu bereko kideak badira betiere.

Aipatutako organo horiek izango dira enpresan negoziazioak egingo dituztenak, baina enpresako langileek, gehiengoz, negoziatorako ordezkariak sindikatu-atalak izan daitezela erabaki dezakete.

Enpresek konpromisoa hartzen dute edozein lantokiren kontrata-aldaketa batzordeari edo langileen ordezkariari jakinarazteko, bai eta eragindako lantokira atxikitako langileen zerrenda bat entregatzeko ere (zerrendan, langileen lan-ordutegia ere

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Artículo 43. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal exigirán a éstas que abonen a las trabajadoras y trabajadores puestos a disposición de las empresas de limpieza, el salario establecido en el presente Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición y la empresa usuaria será responsable subsidiaria en caso de impago, de la diferencia que pudiera existir.

El salario se abonará calculado por hora de trabajo.

A efectos de cálculo del precio hora, se dividirá el salario bruto anual de la categoría profesional correspondiente, entre la jornada ordinaria anual, según el presente Convenio.

Artículo 44. Empresas de servicios.

Todo trabajador y trabajadora contratada por una empresa de servicios y cuya labor o actividad sea de auxiliar sociosanitario, les será de aplicación este convenio en todo su contenido, salarial, económico y social.

CAPÍTULO X

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 45. Comités de empresa y delegadas o delegados de personal.

Las Delegadas o Delegados de Personal y Comités de Empresa, tendrán la composición y garantías que se señalan en el presente Convenio, y dispondrán de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de actividades a su cargo.

Las horas sindicales de las delegadas y delegados se podrán acumular o disfrutar indistintamente por una o varias personas del comité de empresa, siempre que pertenezcan a la misma central sindical.

Dichos órganos serán los negociadores de la empresa sin perjuicio de que las trabajadoras y trabajadores de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las Secciones Sindicales, las que les representaran en la negociación.

Las empresas se comprometen a notificar al comité o a las delegadas o delegados de personal, el cambio de contrata de cualquier centro de trabajo, así como a entregar una relación del personal adscrito al centro afectado, con el horario de tra-

erantsiko da) kontrata utzi baino hamabost egun lehenago, salbu eta aurretik ez badakite utzi egingo dela.

46. artikulua. Sindikatu-atalak eta enpresako ordezkari sindikalak.

Legezko sindikatuek enpresako sindikatu-atalak eratu ahal izango dituzte edo, bidezko baderitzote, lantokiko sindikatu-atalak.

Hogeita bost langile baino gehiagoko enpresetan, enpresa edo lantoki bakoitzean enpresa bakoitzerako ezartzen diren gutxieneko ehunekoak biltzen dituzten sindikatu-ataletako ordezkariak ordaindutako ordu-kopuru bat edukiko dute hilero. Ordu-kopuruak enpresa edo lantokiko langile kopuruaren arabera-koak izango dira. Honako hauek dira:

— 25 eta 100 langile bitarteko enpresa. Ehunekoa: % 20. Ordaindutako 10 ordu hilean.

— 100 langiletik gorako enpresa. Ehunekoa: % 15. Ordaindutako 15 ordu hilean.

250 langile baino gehiagoko enpresetan, askatasun sindikalari buruzko lege organikoaren 10. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

47. artikulua. Sindikatu-jarduerarako orduak.

Langileen ordezkariarentzat, enpresa-batzordeentzat eta sindikatu-ataletako ordezkariarentzat ezarritako ordaindutako orduak erabili nahi izanez gero, aldez aurretik jakinarazi beharko zaio enpresari, gutxienez 24 ordu lehenago, salbuespenezko kasuetan izan ezik.

Langileek justifikatu egin beharko dituzte sindikatu-jarduerarako erabili dituzten ordaindutako orduak.

48. artikulua. Enpresa-batzordearen eginkizunak.

Honako hauek izango dira enpresa-batzordearen eginkizunak eta eskubideak.

a) Ziurtatzea enpresan bete egiten direla indarrean dauden laneko segurtasun- eta higiene-arauak eta Gizarte Segurantzari buruzkoak; izan litezkeen arau-hausteen berri ematea zuzendaritzari, eta, behar izanez gero, behar adina argibide kolektibo ematea arauok bete daitezen.

b) Informazioa ematea legez informatu beharreko administrazio-espeditente guztietan.

c) Informazioa jaso ahal izatea langileak zuzenean eragintzan hartzen dituzten neurriei buruz, batez ere honako hauei buruz har litezkeen neurriak direla-eta:

- Kaleratzeak.
- Zehapen astunak eta oso astunak.
- Plantilla berregituratzea.
- Enpresaren erabateko edo zatizko lekualdaketak.
- Lan-metodo berrien ezarpena.

d) Lanaren antolamenduan funtsezko eragina duten erabakiei buruzko informazioa jasotzea.

e) Produkzio-antolamenduaren edo hobekuntza teknikoen arloan egokitzeak jotzen dituen neurriak enpresari proposatzea.

49. artikulua. Enpresaren martxari buruzko informazioa.

Enpresek, sei hilean behin, enpresaren martxari buruzko informazioa emango diete enpresa-batzordeei eta sindikatu-atalei.

bajo que realicen, con quince días de antelación al cese en la contrata, excepto cuando no se conozca el cese con dicha antelación.

Artículo 46. Secciones sindicales, delegadas y delegados Sindicales de empresa.

Las Centrales Sindicales legalizadas, podrán constituir Secciones Sindicales de empresa, o en su caso, si las Centrales lo consideran oportuno, de centros de trabajo.

En las empresas de más de veinticinco trabajadoras o trabajadores, las delegadas o delegados de las Secciones Sindicales que agrupen, como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en las cuantías siguientes y según el tamaño de la plantilla de la empresa o centro correspondiente:

— Tamaño de 25 a 100 trabajadoras o trabajadores. Porcentaje: 20 %. Horas retribuidas, 10 al mes.

— Tamaño de más de 100 trabajadoras o trabajadores. Porcentaje: 15 %. Horas retribuidas, 15 al mes.

En empresas de más de 250 trabajadoras o trabajadores se aplicará lo establecido en el artículo 10 de la ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 47. Horas para el ejercicio de la acción sindical.

La utilización de horas retribuidas establecidas para las Delegadas o Delegados de Personal y Comités de Empresa, así como las estipuladas para Delegadas y Delegados de las Secciones Sindicales, deberán comunicarse previamente a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

Las trabajadoras y trabajadores deberán justificar las horas retribuidas utilizadas en la ejecución de la acción sindical.

Artículo 48. Funciones del comité de empresa.

Serán funciones y derechos del Comité de Empresa.

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales de Seguridad e Higiene en el trabajo, de Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiéndolo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas aclaraciones de carácter colectivo fuesen necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a la plantilla y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Despidos.
- Sanciones graves y muy graves.
- Reestructuración de plantilla.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

d) Ser informado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización de trabajo.

e) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren oportunas en materias de organización de producción o mejoras técnicas.

Artículo 49. Información sobre la marcha de la empresa.

Las empresas facilitarán trimestralmente a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, información sobre la marcha de la empresa.

50. artikulua. *Batzordeen eta enpresako ordezkari sindikalen berme komunak.*

Enpresa-batzordeko kideek eta ordezkari sindikalek berme hauek edukiko dituzte:

a) Enpresari aldez aurretik jakinarazita, iragarki-taula bat erabiltzea enpresako langileei eragiten dieten lan- edo sindikatu-arloko jakinarazpenak bertan jartzeko. Ohar horiek enpresa-batzordeak edo sindikatu-atalak sinatu beharko ditu.

b) Ahal dela, biltzeko lokalak utziko zaizkie eginkizunak bete ditzaten.

c) Falta astun edo oso astunen ondorioz enpresak euren aurka diziiplina-neurririk jarri aurretik, neurri horien berri eman go zaie hauei 24 ordu lehenago:

— Langileen ordezkariak badira, enpresa-batzordeari.

— Sindikatu-ataleko ordezkariak badira, ordezkari horren tokiko edo probintziako sindikatuari.

51. artikulua. *Batzarrak.*

Enpresek baimena emango dute batzar ordainduak egiteko. Urtean, gehienez, 12 ordu izango dira eta horietatik sei sindikatu-ataleki dagozkie.

Batzar-deiak lantoki eta txanda jakinetarako egin ahalko dira. Horrela egiten denean, batzarrera deitutako lantoki eta txandetako langileentzat bakarrik izango dira ordu horiek.

Enpresa-batzordeak edo sindikatu-ataletako ordezkariak egingo dituzte batzar horietarako deiak, bat edo gehiago, eta gutxienez 48 orduko aurrerapenaz jakinaraziko zaizkio zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan, batzarra zein egunetan egingo den eta gai-zerrenda zein den adieraziko da.

XI. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA. BATZORDEAK. GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURAK

52. artikulua. *Hitzarmena interpretatzeko batzordea.*

Hitzarmena interpretatzeko batzorde misto bat eratuko da. Langileen aldetik, batzorde negoziatzaileko lau kidek osatuko dute; eta enpresaren aldetik, beste lau mahaikidek.

Hitzarmenaren interpretazioari buruzko edozein erreklama-zio egiteko nahitaezko baldintza izango da batzorde misto horrek aldez aurretik txostena egitea. Hona hemen batzordearen eskumenak:

a) Indarreko hitzarmen hau interpretatzea.

b) Itundutakoa betetzen den zaintzea eta kontrolatzea.

c) Zuzenean enpresari edo sektoreko langileei eragiten dieten gai guztiak; aztertzeko proposatu beharko ditu batzorde mistoa osatzen duen aldeetako batek.

Batzorde mistoaren egoitza bi aldeek kasu bakoitzean beren-beregi ezarritakoa izango da.

53. artikulua. *Borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundea.*

Aurreko hitzarmenetako 43. artikuluaaren arabera sortu zen lan-batzordeak –hitzarmena sinatu zutenek osatuta dago– egindako lanen emaitza gisa, hauxe erabaki da: sektoreko langileak Geroa borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundera atxikitzea. 2000. urteko urtarilaren 1etik aurrera izango du eragina.

Artículo 50. *Garantías comunes a comités y delegadas y delegados sindicales de empresa.*

Las personas que componen el Comité de Empresa y las Delegadas y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical, que afecte al personal de la empresa. Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Sección Sindical.

b) A que le sean facilitados a ser posible, locales de reunión para el ejercicio de sus funciones.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra por parte de la empresa, como consecuencia de presuntas faltas graves o muy graves, se notifique con 24 horas de antelación a:

— En caso de representantes de trabajadoras o trabajadores, al Comité de Empresa.

— En caso de Delegada o Delegado de la Sección Sindical, al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

Artículo 51. *Asambleas*

Las empresas autorizarán la celebración de Asambleas retribuidas hasta un máximo de 12 horas anuales, de las cuales, seis horas corresponderán a las Secciones Sindicales.

Las Asambleas se podrán convocadas por centros de trabajo y turnos concretos. En estos casos, dichas horas afectarán únicamente al personal de los centros y turnos convocados.

Dichas Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegadas y Delegados de Secciones Sindicales, una o varias, hecho que se comunicará a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el orden del día.

CAPÍTULO XI

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA. COMISIONES. PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 52. *Comisión interpretativa del Convenio.*

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, que estará compuesta por cuatro personas de la Comisión Negociadora por parte del personal y otras cuatro de la Mesa por la parte empresarial.

Será requisito indispensable para formular cualquier tipo de reclamación sobre interpretación del Convenio, que esta Comisión Mixta emita informe con carácter previo. Dicha Comisión tendrá las siguientes competencias.

a) Interpretación del vigente Convenio.

b) Vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.

c) Todas aquellas materias que de forma directa afectasen a las empresas o al personal de este sector y que fuesen propuestas para su estudio, por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Mixta.

El domicilio de la Comisión Mixta se fija a todos los efectos en el lugar que ambas partes determinen en cada momento.

Artículo 53. *Entidad de previsión voluntaria.*

Como resultado de los trabajos llevados a cabo por la Comisión de Trabajo creada en el artículo 43 de Convenios anteriores, formada por las organizaciones firmantes del Convenio, se acuerda la integración de las trabajadoras y trabajadores del sector en la Entidad de Previsión Social Voluntaria Geroa, con efectos del 1 de enero de 2000.

Langileen Estatutuaren 83.3. artikuluan oinarrituta, hitzarmen hau sinatu duten aldeek akordio baten bidez ezarri dituzte enpresak eta langileek Geroa BGAeri egin beharreko ekarpenak.

Honako hauek dira ekarpenak:

Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorreko langileak gertakizun arruntengatik duen kotizazio-oinarriaren % 2,50ekoa; ehuneko horretatik % 1,25 langilearen kontura izango da; eta gainerako % 1,25, enpresaren kontura.

Ekarpenak elkarrekin egingo dira, eta enpresak gauzatuko ditu; horretarako, soldaten nominetatik deskontatuko du langilearen konturako ehunekoa.

Hitzarmena sinatzen dutenen eginkizuna izango da atxikitze horretarako beharrezkoak diren dokumentuak idatzi eta Kudeaketak egitea.

54. artikulua. Etengabeko prestakuntza.

Batzorde horren helburua izango da enpresaz gaindiko etengabeko lanbide-prestakuntza sustatzea eta horri buruzko informazioa jasotzea, hitzarmen honen baitako enpresei eta langileei aplikagarria bazaie; enpresen arteko prestakuntza-planak ebaluatzea, hala badagokio, eta gai horri buruzko legezko xedapenak edo xedapen konbentzionalak garatzean hari bidalitako kontu guztiak ebaztea.

55. artikulua. Preco II.

Hitzarmen hau sinatu dutenak konbentzitura daude Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko Akordioek (Preco II) 1990. urtean sortu zuten adiskidetzeko, bitartekotza eta arbitrajeko borondatezko jardunbideak lehenetsi behar direla, edozein gatazka kolektibo ebazteko: enpresa-erakundeen eta sindikatuen autonomia kolektiboaren adierazpena direlako, eta lan-harremanean elkarriketa eta negoziazio-bideak indartzen dituztelako.

Horri dagokionez, bi aldeek hitzartzen dute, zeinahi gatazka kolektibo ebazteko orduan adiskidetzeko prozedura publikora edo auzibidera jo aurretik, Preco IIen ezarritako adiskidetzeko eta bitartekotza-prozeduretako bat agortuko dutela. Berebat, hitza ematen dute gatazka kolektiboetan Preco IIren adiskidetzeko eta bitartekotza-prozeduretara joko dutela, bi aldeetako baten gehiengoak abiarazten badu. Arbitraje-prozedurara jotzeko, aldiz, bi aldeek adostasuna beharko da.

56. artikulua. Tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten aldeek hainbat printzipio orokor beteko dituzte langile guztien diskriminaziorik eza eta tratu-berdintasuna bermatzeko. Printzipio orokorrak honako hauek dira:

1. Ordezkaritza txikiena duen generoa lehenago sartzeko lehentasuna, ez bada egiten beste langile batzuen merezimenduek eta egokitasunaren kaltetan.
2. Dagokion lanbide-taldean ordezkaritza txikiena duen generoren kontratazioa, prestakuntza eta sustapena bultzatzen duten irizpideak ezartzea.
3. Aldi baterako kontratuak kontratu finko bihurtzerakoan ordezkaritza txikiena duen generoaren alde egiteko irizpideak ezartzea, baldintza- eta merezimendu-berdintasunarekin, baldin eta emakumeek gizonek baino aldibaterakotasunaren eragin handiagoa badute.
4. Hautespen, sailkapen, sustapen eta prestakuntzarako sistemak aztertzea eta, hala badagokio, ezartzea, generoagatiko irizpide tekniko, objektibo eta neutroak oinarritzat hartuz.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y personal a la EPSV Geroa.

Dichas aportaciones son:

El 2,50 % de la base de cotización por contingencias comunes al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,25 % correrá a cargo de la trabajadora o trabajador y el otro 1,25 % será con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta y las hará efectivas la empresa, para lo que descontará el porcentaje con cargo a la trabajadora o trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

Las partes firmantes del Convenio redactarán los documentos y realizarán las gestiones que resulten precisas para la citada integración.

Artículo 54. Formación continua.

Esta Comisión tendrá también por objeto promover y ser informada de la formación profesional continua existente a nivel superior al ámbito empresarial y que resulte aplicable a las empresas y al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, así como evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

Artículo 55. Preco II.

Las partes firmantes de este Convenio expresan su consentimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco II) deben ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, las firmantes de este Convenio se obligan a agotar un procedimiento de conciliación o de mediación de los previstos en el Preco II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. Igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del Preco II, que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.

Artículo 56. Igualdad de trato y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Kuotak ezartzea, emakumeen eta gizonen ehunekoei dagokionez, erantzukizun-lanpostuetan banaketa orekatuagoa lortzeko.

6. Amatasunaren ondoriozko absentziak emakume langileen kalterako ez izatea diskriminazio-iturri izan daitezkeen plus jakin batzuk (irautea, bertaratzea eta abar) eta soldata-osagarri batzuk (eskuragarritasuna, antzintasuna eta abar) jasotzeko garaian.

7. Berdintasun-modulu bat sartzea enpresaren urteko prestakuntza-planean.

8. Enpresan eta planaren gaitan, faseetan, epeetan eta oinarrizko egituran lortu beharreko berdintasunerako helburu orokor batzuk ezartzea.

9. Enplegu-lorpenari eta lanbidearen segregaziorik ezari; sustapenari; prestakuntzari; lansari-berdintasunari; bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteari, eta langileen arteko berdintasunaren alorreko prestakuntza espezifikoari buruz lege-proiektuak barne hartzen dituen gutxieneko edukiak sartzea berdintasun-planetan.

10. Enpresek lan-baldintza egokiak sustatu beharko dituzte sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatik jazarpena saihesteko, eta prozedura espezifikoak ahalbidetuko dituzte horrelako egoerak prebenitzeko, eta egoera horiek pairatzen dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

XI. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

57. artikulua. *Printzipio orokorrak.*

Aldeek, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 10eko 31/1995 Legean eta aplikatzekoa den gainerako garapen-araudian aurreikusitakoa betez, konpromisoa hartzen dute lan-baldintzetatik eratorritako arriskuen aurrean langileen osasunaren babes-maila egokia ezartzeko beharrezkoak diren neurri guztiak bultzatzeko, eta hori guztia, arrisku horiek saihesteko politika koherente, koordinatu eta eraginkor baten esparruan.

Horrek guztiak zera dakar, langileek laneko arriskuen aurrean babesteko duten eskubidea, eta enpresaburuak langileei arrisku horien aurrean babes eraginkorra emateko duen bete-beharrak. Babes hori, enpresaren eremuan, hainbat eskubidatan zehazten da, hala nola: informaziorako, prestakuntzarako, osasunaren zaintzarako eta langileen kontsulta eta parte-hartzerako eskubidea, besteak beste.

Aurreko ondorioetarako, zenbait oinarrizko babes-neurri azpimarratu behar dira:

1. Arriskuen ebaluazioa: enpresako prebentzio-ekintza enpresaburuak planifikatuko du; horretarako, lehenik arriskuak ebaluatu behar dira nahitaez, modu espezifikoan, jardueraren nolakotasuna eta egon daitezkeen arrisku bereziak kontuan hartuta, oro har.

Horretarako, enpresek, lanaren antolaketa, ezaugarri eta konplexutasunari, erabilitako materia edo substantziei, enpresan dauden babes-ekipoiei eta langileen osasun-egoerari buruz lortutako informazioa abiapuntutzat hartuz, elementu arriskuak zehaztuko dituzte eta arriskuen eraginpean dauden langileak identifikatuko dituzte, ezabatu, kontrolatu edo murriztu ezin diren arrisku guztiak ebaluatuz. Ebaluazio hori egiteko, eraginpeko langileengandik edo haien ordezkariengandik jasotako informazioa kontuan izan behar du enpresak, baita araudi espezifiko ere, halakorik balego.

Ebaluazioa eta haren emaitzak dokumentatu egin behar dira, batez ere ebaluatu ondoren prebentzio-neurrien bat hartu beharra nabarmen uzten duen lanpostu bakoitzari dagokionez.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.

10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 57. *Principios generales.*

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida pre-

Dokumentazio hori langileen ordezkarietara eta enpresan dauden prebentzio-organismoetara eman beharko zaie.

2. Prebentzio-plangintza: ebaluazioaren emaitzak abiapuntutzat hartuz, enpresaburuak dagokion prebentzio-plangintza egingo du edo langileen segurtasun eta osasunaren babes-mailarik handiena bermatzeko beharrezkoak diren zuzenketak neurriak hartuko ditu, hori guztia, langileen ordezkarietarakin eta enpresako prebentzio-organismoekin batera.

3. Informazioa eta prestakuntza: langileak edozein lanpostutan lanean hasi aurretik, lan horrek izan ditzakeen arriskuei eta arrisku horiek prebenitzeko edo saihesteko modu, metodo eta prozesuei buruzko prestakuntza eta informazioa eman beharko dizkie nahitaez enpresak langileei. Era berean, prebentzio-ordezkarietara edo, halakorik ez badago, langileen legezko ordezkarietara emango zaie informazio hori.

Informazioa: hitzarmen hau sinatzerakoan, enpresek, al-dizka, informazioa eman beharko diete, nahitaez, hitzarmen honi atxikitako langile guztiei, garbiketa-zerbitzuaren berezko eginkizunei buruz, eta bereziki azpimarratu beharko dute laneko arriskuen ebaluazioaren ateratako ondorioei eta arrisku haien ondoriozko prebentzio-planari lotutako guztia.

Enpresaren eta prebentzio-ordezkarietara edo segurtasun eta osasun-batzordeen artean lortutako akordioak iragarki-taulan argitaratuko dira. Era berean, ordezkarietara horiek, elkarrekin eta adostuta jardunez, enpresako langileentzat informazio-batzarren bat egitea komenigarria ote den azter dezakete, batez ere beharrezkotzat jotzen dituzten kasuetan.

Prestakuntza: enpresak eraginpeko langileentzako prestakuntza teorikoa eta praktikoa bermatuko du, garbiketa-zerbitzuari lotutako gaietan, egin beharreko lanak eta zerbitzuaren arrisku espezifikoak kontuan izanik, eta arrisku-ebaluazioa oinarritzat hartuz.

Prebentzioaren legezko betebeharra betetz, prestakuntza ahal den heinean lanaldiaren barruan eman beharko da, edo, bestela, lanalditik kanpoko orduetan, baina horietarako erabil-tako denbora lanalditik deskontatuko da.

Prestakuntza hori aldez aurretik prebentzio-ordezkarietara kontsultatuko da, prestakuntza hori egingo duten estamentuen berri emanez.

4. Osasuna zaintzea: enpresaburuak bere zerbitzura dauden langileen osasuna zaintzeaz arduratzen da lanari lotuta dauden arriskuen arabera, eta, beraz, mediku-azterketak nahitaez egin behar ditu aplikatzeko den araudian eta Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasuneko Ministerioak argitaratutako protokolo medikoetan eta indarrean dagoen eta aplikatzeko den beste edozein legerian aurreikusitako terminoetan, adibidez agente biologikoekiko esposizioarekiko arriskuei, karga-manipulazioari eta abarri buruzko eremuetan.

Zaintza hori egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Langileen ordezkarietara egindako txostenaren ondoren, honako kasu hauetan ez da borondatezkoa izango: lan-baldintzek langileen osasunaren duten eragina baliotzatze osoan-azterketak egitea nahitaezkoa bada, edo langilearen osasun-egoera langileentzara berarentzat, gainerako langileentzara edo enpresarekin lotura duten beste pertsona batzuentzara arriskutsua ote den egiaztatze osoan-azterketak egitea nahitaezkoa bada, edo arrisku bereziak babesteari eta arriskugarritasun bereziko jarduerak babesteari buruz legezko xedapenean horrela ezarrita badago.

Zaintza horren emaitzak eragindako langileei jakinaraziko zaizkie. Era berean, enpresaburuari eta prebentzio-gaietan erantzukizuna duten pertsonetara edo organismoetara ondorioen berri emango zaie, lanpostua betetzeko langilearen gaita-

ventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

Información: A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los re-

sunari edo babeserako eta prebentziorako neurriak sartzeko edo hobetzeko premiari dagokienez, behar bezala bete ahal izan ditzaten prebentzio-arloan dituzten eginkizunak.

5. Arrisku jakin batzuen aurrean bereziki sentikorrak diren langileak babestea:

a. Enpresaburuak bereziki bermatuko du, ezaugarri pertsonalengatik edo egoera biologiko ezagunagatik, lanetik ondorioztatutako arriskuen aurrean bereziki sentikorrak diren langileen babesa, baita desgaitasun fisiko, psikiko edo sentesoriala aitortua duten langileen babesa ere. Horretarako, xehetasun horiek kontuan hartu beharko dira arriskuak ebaluatzerakoan, eta horien arabera, beharrezkoak diren prebentzio- eta babes-neurriak hartuko dira.

b. Langileak ez dira jarriko haien ezaugarri pertsonalengatik, egoera biologikoagatik edo behar bezala autortutako eta modu fede-emailean enpresari jakinarazitako gaitasun fisiko, psikiko edo sentesorialagatik beraiei, gainerako langileei edo enpresarekin zerikusia duten beste pertsonen arriskuak dakartzkieten lanpostuetan, edo, oro har, eskakizun psikofisikoei ez erantzuteko moduko egoera iragankor nabarmenak dakartzkieten lanpostuetan.

c. Era berean, enpresaburuak, prebentzio-neurri egokiak hartze aldera, ebaluazioetan kontuan izan beharko ditu langileen ugaltze-funtzioan eragina izan dezaketen arriskuak; bereziki, agente fisiko, kimiko eta biologikoekin lan egiteagatik, ugalketari, ugalkortasunari nahiz ondorengoen garapenari dagokiez izan ditzakeen ondorio mutageniko edo toxikoak.

XII. KAPITULUA

LANGILEAK SUBROGATZEA

58. artikulua. Langileak subrogatzea.

Lehiaketa publiko, itun edo hitzarmenaren kasuan, eta hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren erakundeen artean zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate baten titulartasuna eskualdatzen den kasuan, erakunde berriak bere gain hartuko ditu aipatu zerbitzuan, baliabidean edo ekoizpen-unitatean zerbitzuak ematen dituzten langileen gaineko betebeharrak, erantzukizunak eta lan-baldintzak, baita zuzendari, kudeatzaile edo bazkide kooperatibistenak ere, subrogatu beharreko erakundearen ahalmen zabalak ez dituztenak, lanaldiaren iraupena edo lan-kontratuaren izaera edozein izanda ere.

Ondore horietarako zerbitzuak, baliabideak edo ekoizpen-unitateak jarraipena duela ondorioztatuko da, baldin eta eskualdaketak bere nortasunari eutsi dion zerbitzuari, baliabideari edo ekoizpen-unitateari eragiten badio, hots, horiek jarduera betetzeko bitarteko antolatuen multzotzat hartzen badira.

Era berean, langile horiek uzten duen enpresarekin zituzten itunetan edo hitzarmenetan bilduta zituzten soldata- eta gizarte-baldintza guztiak subrogatuko dira, antzinasunaren metatzea barne.

Kapitulu hau aplikatu behar denean, honako arau hauek izango dira kontuan:

1. Kontrataren titulartasuna aldatzerakoan lanerako ezintasun iragankorreko egoeran, amatasunagatik atsedendaldian, behin-behineko balioezintasuneko egoeran, eszedentzian edo oporretan dauden langileak kontrataren titular berrian atxikiko dira.

conocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

a. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

b. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

CAPÍTULO XII

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 58. Subrogación del personal.

En el supuesto de concurso público, concierto o convenio, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio, recurso o unidad productiva entre organizaciones a las que le son de aplicación el presente convenio, la nueva organización se subrogará en las obligaciones, responsabilidades y condiciones laborales en relación a los trabajadores y trabajadores/as que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva, incluidos/as los directores/as, gerentes/as o socios/as cooperativistas, que no posean poderes amplios de la entidad a subrogar y ello independientemente de la duración de su jornada laboral o de la naturaleza del contrato de trabajo.

A estos efectos se considerará que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva cuando la transmisión afecte a un servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad.

Así mismo quedarán subrogadas todas sus condiciones salariales y sociales que tuvieran recogidas en sus respectivos pactos o convenios con la empresa saliente, incluyendo la correspondiente acumulación de la antigüedad.

Cuando sea de aplicación este capítulo se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Las trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren en situación de IT, descanso maternal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata.

2. Bezeroek eskatuta, azken hiru hilabeteetan langileak gehitu eta kontrata handitu behar bada, langile horiek ere enpresa jarraitzaileari atxikita geratuko dira.

3. Bezero batek bere kontratua hutsaltzen badu hitzarmen honen eraginpeko enpresa batekin, kontratua bere langileekin sinatzeko asmoz, eta 12 hilabete epean beste enpresa bat kontratatzen badu zerbitzu hori egiteko, emakidadun enpresa berriak bere plantillan sartu beharko ditu hutsaldu den kontratuko enpresaren eraginpeko langileak.

4. Utzi duen enpresako langileak bere plantillara ekartzen dituen enpresak, klausula gehigarri honetan aurreikusitakoaren ondorioz, xurgatutako langileen kontratuen ezaugarri eutsiko die, langile horiek behin-behinekoak, bitartekoak, aldi baterakoak, denbora partzialekoak eta abar direla ere.

5. Aurreikusitako kasu guztietan, eraginpeko langileek beren lanaldia bi lantokitan edo gehiagotan gauzatzen baldin badute, ez dira lotuta egongo enpresa lagatzailearekin, soilik eraginpeko lantokian edo lantokietan gauzatzen duten lanari dagokionez; era horretan, enplegu-aniztasunaren legezko egotzara igaroko baitira.

6. Aurreko puntuetan ezarritakoa aparte utzi gabe, enpresa lagatzaileak, emakidadun berriak zerbitzua bere gain hartu baino lehen, eraginpeko langileen eskura utzi beharko du hartzekoen azken likidazioa, eta egitate hori enpresa berriari jakinarazi.

Subrogazioaren aurreko azken urtean lanera huts egindako batez besteko portzentajea kontuan hartu behar da langileen kostua baloratzeko, Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 130. artikuluan ezarritakoaren arabera. Artikulu hori lan-kontratuaren subrogazio-baldintzei buruzko informazioari buruz mintzo da. Hori dela eta, enpresa adjudikaziodunak portzentaje horren berri eman beharko dio Udalari, baldintza-agirietan ager dadin eta enpresa lizitatzaleek jakin dezaten.

Derrigorrezkotasuna: langileak subrogatu egin beharko dira eta dokumentuak eskura jarri beharko dira kontratak edota kontrata horien zatiketaren ondorioz sortzen diren aldeak, eremuak edo zerbitzuak banatu edo elkartu eta taldeketa berriak sortzen diren bakoitzean, nahiz dagozkien zerbitzuak betetzen dituzten enpresa edo erakunde publiko zein pribatuen artean gertatzen diren subrogazio normalak izan, eta nahiz eratzten den harreman juridikoa alde batetik zerbitzua adjudikatzen duenaren eta bestetik enpresa adjudikaziodunaren artekoa soilik izan. Nola-nahi ere, langileen subrogazioa nahitaez aplikatu beharrekoa izango da artikulua honetan adierazitakoaren arabera.

Subrogazioa kasu guztietan egin beharko da, berdin Hondarribiko Udalaren kontrata publikoak kudeatutako kasuetan zein erabiltzaileen eta sektoreko enpresen artean udalerrian hitzartutako kontratuen kasuan; hau da: ordu publikoei zein ordu pribatuei eragingo die.

XIII. KAPITULUA

EZARRITAKOA EZ APLIKATZEKO KLAUSULA

59. artikulua.

Enpresek 15 eguneko kontsulta-aldia zabalduko dute gai hauek aztertzeko: enpresak hartutako erabakiaren arrazoiak, erabakiaren ondorioak saihesteko edo murrizteko aukerak, eta erabakiak langileei eragingo dizkien ondorioak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia, eta langileen legezko ordezkariak formulatutako idatziaren kopia gehituko da.

Kontsulta-aldian, aldeek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera. Akordiora iristeko, hauen gehiengoa

2. Si por exigencia del cliente tuviera que ampliarse la contrata en los 3 últimos meses con personal de nuevo ingreso, este también será incorporado a la empresa sucesora.

3. En el caso de que un cliente rescindiera su contrato con la empresa afectada por este convenio, con la idea de realizarla con su propio personal, y en el plazo de 12 meses contratase con otra dicho servicio, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la empresa cuya contrata se rescindió.

4. La empresa que incorpore en su plantilla trabajadoras de la saliente, como consecuencia de lo previsto en esta cláusula adicional, lo harán manteniendo las características de los contratos de los trabajadores absorbidos, ya sean aquellos eventuales, interinos, temporales, a tiempo parcial, etc.

5. En todos los casos previstos, cuando se de la circunstancia de que los trabajadores y trabajadoras afectados compartan su jornada laboral en 2 o más centros de trabajo, quedarán desvinculados de la empresa cesante, únicamente en lo que se refiere a su trabajo en el centro o centros afectados, pasando así a la situación legal de pluriempleo.

6. Sin perjuicio de lo establecido en los puntos anteriores, la empresa cesante deberá poner a disposición de las trabajadoras afectadas por aquella, su liquidación final de haberes, con anterioridad a que la nueva concesionaria se haga cargo del servicio, y poner este hecho en conocimiento de esta.

El porcentaje medio de absentismo del último año anterior a la subrogación se debe tener en cuenta para valorar el coste de personal de acuerdo con lo establecido en el art. o 130 de la Ley de Contratos del Sector Público, artículo que refiere sobre la información sobre las condiciones de subrogación en los contratos de trabajo. Es por ello que la empresa adjudicataria deberá informar al Ayuntamiento de dicho porcentaje para que se refleje en los pliegos de condiciones a fin de ser conocido por las empresas licitadoras.

Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

Dicha subrogación operará en todo tipo de casos, tanto sean gestionados dentro de la contrata pública del Ayuntamiento de Hondarribia como sean contratos concertados entre los usuarios y las empresas del sector en dicho municipio, es decir, afectará tanto a las denominadas horas públicas como horas privadas.

CAPÍTULO XIII

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

Artículo 59.

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

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

beharko da: enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideena, langileen ordezkariena, edo, egon balego, ordezkaritza sindikala, guztien artean gehiengo batzordeak badute. Enpresaren eta langileen ordezkaritza arteko kontsulta-aldian izandako negoziazioetan adostasunera iritsiz gero, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunik baldin badago, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal du auzia, bost eguneko epean; batzordeak, gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna batzorde paritarioari jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alde jo ahal izango du, bost eguneko epean, Preco-Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Beren-beregi ezartzen da arbitrajearen prozedura bakarrik aplikatuko dela bi aldeek gehien-eko arbitrajearen mende jartzea erabakitzen badu.

4. Desadostasuna ORPRICCE-Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoan (Lan Harremanetarako Kontseiluan dauka egoitza) edo haren ordezeko organoan azaltzeko, negoziazioan parte hartzen duten bi aldeetako gehienek ados egon beharko dute.

XIV. KAPITULUA

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengo xedapen gehigarria.

Hitzarmen kolektibo honetan xedatzen ez den oro Eraikinen eta Lokalen Garbiketarako I. Hitzarmen Kolektibo Sektorialean eta indarrean dauden gainerako araudietan ezarritakoaren arabera ebatziko da.

Bigarren xedapen gehigarria.

Hilabetea pasatu eta hurrengo hilaren lehenengo egunean ordainduko da soldata. Hilaren lehenengo eguna igandea edo jaieguna bada, hurrengo egun baliodunean egingo da ordainketa. Hilabetea pasatu eta hurrengo hilaren 10a baino lehen emango da haren ordainagiria.

Hirugarren xedapen gehigarria.

Lanaldi partzialeko langileen lanaldia handitzeko prozedura.

Behin betiko hutsik geratzen diren lanpostuak, lanpostu berriak edo zerbitzu-handitzeak betetzeko kontratazioa egin aurretik, lanaldi partzialeko langileek lehentasuna izango dute kasuan kasuko lantokian duten antzintasunaren arabera, aurretiaz idatzizko eskaera egin badute. Lantokiko langileek eskaerarik aurkeztu ezean, enpresan antzintasun handiena duten langileek izango dute lehentasuna, aurretiaz idatzizko eskaera egin badute.

Lanaldi partzialeko langileek ordezkariak egin ditzaketen aldi baterako lanpostu hutsetan. Ordezpen horiek ordezeko, kontratua luzatzeko edo ordu osagarrietarako lan-kontratu baten bidez gauzatuko dira.

Aldi baterako lanpostu hutsak lanaldi partziala duten langileei eta ordezkariak egin ohi dituzten behin-behineko langileei eskaintzen saiatuko dira enpresak.

Enpresa-batzordeari, langileen ordezkariari eta legez eraturiko sindikatu-atale lanpostu hutsetan, lanpostu berrien edo zerbitzu-handitzeen gaineko informazioa eman behar zaie, bai eta horiek betetzeko moduari buruzkoa ere.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste 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 Intercon federal 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».

4. Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos - ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

CAPÍTULO XIV

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

En lo no contemplado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales y demás normativa legal vigente.

Disposición adicional segunda.

El sueldo se abonará el primer día del mes siguiente a su vencimiento. Si éste coincidiera en domingo o festivo, el abono se realizará en el siguiente día hábil, el recibo de sueldos se entregará antes del día 10 del mes siguiente a su vencimiento.

Disposición adicional tercera.

Procedimiento para el incremento de la jornada de trabajo de las trabajadoras/es a tiempo parcial.

Antes de realizar una nueva contratación, para cubrir las vacantes definitivas, las plazas de nueva creación o ampliaciones del servicio, las trabajadoras o trabajadores a tiempo parcial tendrán prioridad por antigüedad en ese centro de trabajo, siempre que hubieran realizado por escrito la solicitud. En el supuesto de no solicitarlo el personal de ese centro, tendrá prioridad las trabajadoras y trabajadores con más antigüedad en la empresa, siempre que hubieran realizado la solicitud por escrito.

El personal a tiempo parcial podrá realizar sustituciones en vacantes temporales. Dichas sustituciones se realizarán por medio de un contrato laboral de sustitución, ampliaciones de su contrato u horas complementarias.

Las empresas intentarán ofrecer las vacantes temporales a trabajadoras y trabajadores con jornadas parciales, así como al personal eventual que habitualmente realice las sustituciones.

El comité de empresa, delegadas o delegados de personal y secciones sindicales legalmente constituidas deberán ser informadas sobre la existencia de vacantes, puestos de nueva creación o ampliación del servicio, así como de su cobertura.

I. ERANSKINA

SOLDATA-TAULAK

Kategoria	Oinarrizko soldata (12 ordainsari)	Apartekoa (3 ordainsari)	Antzintasuna (12 ordainsari)	Laneratzte-plusa (12 ordainsari)	Joan-etorriengatikoa plusa (12 ordainsari)	Urtean
Koordinatzailea	1.736,00	1.547,79	37,46	31,07	64,22	26.618,82
Etkez etxeko laguntzailea	1.468,14	1.170,40	37,46	31,07	64,22	22.272,33

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Categoría	Salario Base 12 Pagas	Extra 3 Pagas	Antigüedad 12 Pagas	Plus Asistencia 12 Pagas	Plus Desplazamiento 12 Pagas	Anual
Coordinadora	1.736,00	1.547,79	37,46	31,07	64,22	26.618,82
Auxiliar domiciliaria	1.468,14	1.170,40	37,46	31,07	64,22	22.272,33

II. ERANSKINA

Langileen sailkapena: lanbide-kategorien definizioa.

— Zerbitzuen koordinatzailea:

Gizarte-arloko titulazioa eta/edo prestakuntza duten langileak dira, eta horien zeregina da etkez etxeko laguntza-zerbitzua koordinatzea, kudeatzea eta antolatzea, eta baita etkez etxeko laguntzarako laguntzailearen lanaren jarraipena egitea ere, zerbitzuak kalitate ona izan dezala lortzeko. Nagusiki, gizarte-lanean diplomaturiko langileek egiten dute.

Honako eginkizun hauek ditu:

— Lana koordinatzea laguntzaile bakoitzarekin, banaka eta taldean.

— Laguntzailearen lanaren balorazioaren jarraipena egitea, artatzen dituen kasuen etxebizitzak bisitatuz.

— Aldizkako koordinazioa etkez etxeko laguntza-zerbitzuaz arduratzen denarekin eta beste profesional batzuekin. Koordinazioko laguntzailearen lana antolatzea eta gainbegiratzea.

— Lan-partea egitea eta laguntzaileari ematea.

— Laguntzaileen etengabeko prestakuntzan parte hartzea eta gizarte-zerbitzuen arloko ikastaroak diseinatzea, kasuan kasuko enpresetako eta sektoreko prestakuntza-planetan ezarzen diren neurrian.

— Pareko beste eginkizun batzuk, lanbide-kategoriaren arabera eta kontratatu diren erakundeen edo pertsona fisikoen baldintza-agirietan ezartzen diren baldintzei jarraikiz, eta koordinazioko arduradunak bere karguaren eta erantzukizunaren arabera agintzen dizkion gainerako guztiak.

* Koordinazioko laguntzailea:

Gizarte-arloko titulazioa eta/edo prestakuntza duten langileak dira, eta horien zeregina da koordinatzaileari laguntzea etkez etxeko laguntza-zerbitzua kudeatu eta antolatzeko lanetan, eta baita etkez etxeko laguntzarako laguntzailearen lanaren jarraipena egitea ere, zerbitzuak kalitate ona izan dezala lortzeko. Nagusiki, gizarte-lanean diplomaturiko langileek egiten dute.

Koordinatzailearen eginkizun berberak egin beharko ditu koordinatzailea ez dagoenean, eta koordinatzaileari lagundu badagoenean.

Era berean, administrari laguntzaileari zereginak egin beharko ditu horretarako berariazko langilerik ez dagoenean.

ANEXO II

Clasificación del personal: definición de categorías profesionales.

— Coordinadora de servicios:

Es el personal, con titulación y/o formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo de auxiliar de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por Diplomados en Trabajo Social.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

— Coordinación del trabajo con cada auxiliar de forma individual y grupal.

— Seguimiento de la valoración del trabajo de auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atiende.

— Coordinación periódica con el tiempo responsable del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales. Organización y supervisión del trabajo del ayudante de coordinación.

— La elaboración y entrega de los partes de trabajo al Auxiliar.

— Participación de la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.

— Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con que se contrate, y todas aquellas que le sean encomendadas por el responsable de coordinación en función a su cargo y responsabilidad.

* Ayudante de Coordinación:

Es el personal, con titulación y/o formación social, cuya labor consiste en ayudar al coordinador en las tareas de gestión y organización de servicio de Ayuda a Domicilio además de seguimiento del trabajo de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por Diplomados en Trabajo Social.

Tendrá que desarrollar las mismas funciones que la coordinadora en su ausencia y ayudar en las mismas en su presencia.

Deberà desarrollar así mismo las funciones de Auxiliar Administrativo en ausencia del personal específico.

* Administrari laguntzailea:

Ekimen eta erantzukizun mugatuak ditu, eta bere lana lan-tokiko zuzendaritza-organoen agindupean dago. Bere eginkizunak dira makinan idaztea eta artxiboaz eta administrari-teknika-riei dagozkien beste lanez arduratzea. Oro har, arestian zehaztu ez badira ere eskatzen zaizkion jarduera guztiak egitea, betiere lehen adierazitakoarekin zerikusirik badute.

* Klinikako laguntzailea/ Arreta sozio-sanitarioko laguntzailea:

Etxebizitzan edo etxebizitzatik kanpo ematen ditu zerbitzuak erabiltzailearen premiei erantzuteko, bere ingurunean arreta emateko, autonomia pertsonala sustatzeko eta bere ingurune-tik ez deserrotzeko.

1. Etxeko laguntzarako jarduerak:

a) Etxebizitzaren mantentze-lanei lotutakoak.

— Garbiketa- eta mantentze-lanak egitea etxebizitzan (erraza pasatu, zorua garbitu, hautsa kendu, aspiragailua pasatu...), sukaldean eta gainetan, komunetan, logeletan eta gainerako barruko espazioetan; baita altzari eta etxetresna elektrikoak (kanpotik eta barrutik), ontziak, kristalak (kanpoan dauden eta arriskua eragiten duten kasuetan izan ezik) eta gortinak ere, eta erabilitako elementuak jaso eta garbitzea.

— Botatzeko den materiala bide publikoko edukiontzi ego-kietara eramatea (zaborra eta birziklapen-materiala ateratzea...).

— Oinarrizko elementuen mantentze-lan errazetan laguntzea (bonbillak, pilak eta abar aldatzea eta bonbonak jartzea...).

— Ohea egitea eta izarak aldatzea.

— Etxebizitza antolatuta eta aireztatuta edukitzea.

— Etxebizitzako garbiketa-lan orokorrak egitea (mantentzeko garbiketa-lanen osagarriak, altuerak barne, beti segurtasuna zaiduz, kasuan kasu ezartzen diren mugekin): lauzak, lanparak, hormak, leihoak eta balkoiak (kanpoaldean egin behar diren eta arriskua eragiten duten horiek izan ezik, esaterako begiratokiak, balkoi itxiak eta abar).

— Jabekideen erkidegoko espazioak garbitzea (eskailerak eta ataria), artatutako pertsonari badagokio, eta kanpoalderako sarbide zuzena duten etxebizitzetan sarrera-irteerako guneak garbitzea (kasuan kasu ezartzen diren mugekin).

— Aparteko garbiketak egitea (baita huste-lanak ere, etxebizitza atondu edo egunean jartzeko, baimendutako kasuetan).

b) Arroparekin lotutakoak:

— Etxean arropa garbitu eta lehortzen laguntzea: arropa zikina jasotzea, garbigailua jartzea, eskegitzea, arropa lehorra jasotzea.

— Kanpoko garbitegia: arropa garbitegira eraman eta bertatik jasotzea.

— Arropa erreparatzea: oinarrizko joste-lanak (botoiak jarri, urratuak konpondu...).

— Arropak antolatzea: arropa tolestu, armairuan sartu eta ordenatzea.

— Arropa plantxatzea.

— Arropa erosten laguntzea (erabiltzailearekin edo hura gabe).

c) Elikadurarekin lotutakoak:

— Elikagaiak erostea (erabiltzailearekin edo hura gabe).

— Jatorduak planifikatu eta egiten laguntzea, baita erabili-tako elementuak jaso eta garbitzea ere.

* Ayudante administrativa:

Es la trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad res-tringida y subordinada a los órganos directivos del centro que realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas. En general, todas aquellas activida-des no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

* Auxiliar de Clínica/ Auxiliar de atención socio-sanitario:

Presta servicios en el domicilio o fuera del mismo para cu-brir las necesidades del usuario, con el fin de atenderle en su propio medio, fomentar la autonomía personal y evitar el des-arraigo de su entorno.

1. Actuaciones de apoyo doméstico:

a) Relacionadas con el mantenimiento de la vivienda.

— Limpieza y mantenimiento de la vivienda (barrer, fregar, quitar el polvo, pasar aspiradora...): de cocina y encimeras, cuarto de baño, dormitorios y resto de espacios interiores, in-cluidos muebles y electrodomésticos (por dentro y fuera), vajilla, cristales (excepto exteriores que supongan riesgo), quitar el co-locar cortinas, incluida la recogida y limpieza de los elementos utilizados.

— Remisión del material de desecho a los contenedores co-rrespondientes de la vía pública (sacar basura y materiales de reciclaje...).

— Apoyo en tareas sencillas de mantenimiento de elemen-tos básicos (como cambio de bombillas, pilas, colocación bom-bona, etc.).

— Hacer la cama y cambio de sábanas.

— Mantener el orden y aireado de la vivienda.

— Limpiezas generales del hogar (complementarias a la lim-pieza de mantenimiento, incluidas alturas con seguridad, con los límites que se establezcan en su caso): azulejos, lámparas, paredes, ventanas y balcones (excepto exteriores que supongan riesgo como miradores, balcones cerrados, etc.).

— Limpieza de espacios pertenecientes a la comunidad de propietarios que correspondan a la persona atendida (escaleras y portal), y limpieza de zona entrada-salida en viviendas con en-trada directa del exterior (con los límites que se establezcan en cada caso).

— Limpiezas extraordinarias (incluido vaciado, para acondi-cionamiento o puesta al día de la vivienda, en casos autoriza-dos).

b) Relacionadas con el vestido:

— Apoyo en el lavado y secado de ropa en el domicilio: reco-ger ropa sucia, poner lavadora, tender, recoger ropa seca.

— Lavandería externa: llevar a lavandería y recoger.

— Repaso de ropa: costura básica (colocar botón, arreglo descosido...).

— Ordenación de ropa: doblar ropa, colocar en el armario y ordenar.

— Planchado de ropa.

— Apoyo en la compra de ropa (con acompañamiento de la persona usuaria o sin ella).

c) Relacionadas con la alimentación:

— Compra de alimentos (con acompañamiento de la per-sona usuaria o sin ella).

— Apoyo en la planificación y elaboración de comidas, in-cluida la recogida y limpieza de los elementos utilizados.

— Elikagaiak ikuskatzea (zenbat dauden, zein iraungitze-data duten...) eta emandako janariak gainbegiratzea (janari-zerbitzua).

2. Laguntza pertsonalerako jarduerak:

a) Oinarrizko jarduerekin lotutakoak:

— Garbiketa pertsonala, osoa edo partziala, ohean edo bainugelan (dutxa, buruaren garbiketa, hidratazioa eta abar), laguntza teknikoak baliatuz, halakorik badago, bai eta erabilitako elementuak jaso eta garbitzea ere.

— Zaintza pertsonala: ahoa garbitzea, orraztea, bizarra moztea (edozein sistema), azazkalak moztea (adituri behar ez bada, kasu berezietan zehaztuko da), eta erabilitako elementuak jaso eta garbitzea.

— Arropa pertsonala prestatu eta aldatzea (janztea eta erantztea), eta konpresio-mediak edo -paxak jartzea, etab.

— Pixoihalak eta gernu-poltsak aldatzea.

— Ohea egitea eta oheko arropa aldatzea.

— Altxatzen, oheratzen, lekuz aldatzen eta mugitzen laguntzea etxearen barruan, laguntza teknikoak erabiliz, halakorik badago. Janaria berotu eta zerbitzatzea, eta erabilitako elementuak jaso eta garbitzea.

— Zerbitzu medikoak preskribatutako ahozko medikazioa erosten, kontrolatzen eta jarraipena egiten laguntzea (errezeta bila joatea, Farmazia Dosifikaziorako Programa erabiltzen laguntzea...).

— Zerbitzu medikoak preskribatutako elikadura-erregimena kontrolatzen eta haren jarraipena egiten laguntzea.

— Zaintzea edo/eta gainbegiratzea (modu mugatuan, gizarte-langileak zehaztutakoaren arabera).

b) Laguntza sozio-sanitarioko jarduerak:

— Etxetik kanpora laguntzea Kudeaketa pertsonaletarako: osasun-gaietarako (kontsulta medikoetara, podologora eta abar), bankuko kudeaketetarako, baliabideen izapideetarako, dokumentuak eskatu eta entregatzeko eta abar.

— Etxetik kanpoko lekualdaketatik laguntzea, baina beti etxe inguruan: haurtzaindegiak, ikastetxeak, isolamendua prebenitzeko jarduerak, ile-apaindegia, osasun-zentroetara edo/eta gizarte-zerbitzu espezializatuetara sartzeko erraztasunak, eta abar.

— Etxe barruan laguntzea Kudeaketa errazak egiten (hitzorduek eskatzen, hornitzen eta abar), posta jasotzen, gutunak irakurtzen eta abar.

— Adingabeei, familiei edo/eta ahulezia-egoeran dauden pertsonen laguntzeko zerbitzuak eta erkidego-inguruko laguntza ematea (edo gizarte-langileak kasu kasu zehaztutako beste batzuk).

— Supervisión de productos alimenticios (disponibilidad, caducidad...) y de las comidas elaboradas suministradas (servicios de Comidas).

2. Actuaciones de apoyo personal:

a) Relacionadas con Actividades Básicas:

— Aseo personal, completo o parcial, en cama o baño (ducha, lavado de cabeza, hidratación, etc), con uso de ayudas técnicas si las hubiera, incluida la recogida y limpieza de los elementos utilizados.

— Arreglo personal: higiene bucal, peinar, afeitarse (cualquier sistema), cortar uñas (si no requiere especialista, a determinar en casos especiales), incluida la recogida y limpieza de los elementos utilizados.

— Preparación y cambio de ropa personal (vestir, desvestir), y colocar medias o fajas de compresión, etc.

— Cambio de pañal y bolsa urinaria.

— Hacer la cama y cambio de ropa de cama.

— Ayuda para levantarse, acostarse, transferencias y movilidad (deambulación) dentro del hogar, con uso de ayudas técnicas si las hubiera, calentar la comida y servir, incluida la recogida y limpieza de elementos utilizados.

— Apoyo para la compra, control y seguimiento de la administración de la medicación oral prescrita por el servicio médico (incluido ir a por las recetas, apoyo para la utilización del Programa de Dosificación de Farmacia...).

— Apoyo para el control y seguimiento del cumplimiento del régimen alimenticio prescrito por el servicio médico.

— Vigilancia y/o supervisión (con carácter limitado, a determinar por la TS).

b) Actuaciones de apoyo socio-sanitario:

— Acompañamiento fuera del hogar en gestiones de carácter personal: de salud (acompañamiento a consultas médicas, podología...), gestiones bancarias, de tramitación de recursos, solicitud y entrega de documentos, etc.

— Acompañamiento en traslados fuera del hogar, pero siempre en el entorno domiciliario: guarderías, centros escolares, actividades que prevengan el aislamiento, peluquería, para facilitar el acceso a centros de salud y/o servicios sociales especializados, etc.

— Apoyo dentro del hogar en la realización de gestiones sencillas (petición de citas, suministros, etc), recogida de correspondencia, lectura de cartas y otros.

— En servicios de apoyo a menores, familias y/o personas en situación de vulnerabilidad, acompañamiento en el entorno comunitario (u otras a determinar en cada caso por la TS).