

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkarirena, Eulen Sociosanitarios, S.A. (Bergara-ko etxez etxeko laguntza) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20103971012018).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko urriaren 4an enpresako zuzendari-
tzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen
kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko urriaren 5ean aurkeztu zen Lurralde
Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gor-
dailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik ai-
patutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90
artikuluak xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregis-
troan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko
agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko
agintzea.

Donostia, 2021eko urriaren 14a.—Juan María Esnaola Men-
dizabal, jarduneko lurralde ordezkarria. (6755)

*Bergara udalerrirako etxeko laguntzaren Hitzarmen
Kolektiboa. 2021-2025 Bergara.*

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Enpresa-hitzarmen honek Eulen Servicios Sociosanitarios SA
enpresan, Bergara udalerrirako Etxeko Laguntza Zerbitzuan, zerbi-
tzu profesionalak ematen dituzten langile guztiei eragiten die.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Se-
guridad Social, por la que se dispone el registro, pu-
blicación y depósito del convenio colectivo de Eulen
Sociosanitarios, S.A. (Ayuda a domicilio de Bergara)
(código 20103971012018).*

ANTECEDENTES

Primero. El día 4 de octubre de 2021 se suscribió el con-
venio citado por la dirección de empresa y la representación de
los trabajadores.

Segundo. El día 5 de octubre de 2021 se presentó en esta
Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publica-
ción del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de confor-
midad 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 14 de octubre de 2021.—El delegado terri-
torial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal. (6755)

*Convenio Colectivo para el personal de ayuda a domi-
cilio de Bergara 2021-2025.*

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio de Empresa afecta a todos los trabaja-
dores y trabajadoras que prestan sus servicios profesionales
para la empresa Eulen Servicios Sociosanitarios, S.A. en el Ser-
vicio de Asistencia Domiciliaria del municipio de Bergara.

2. artikulua. Indarraldia.

Hitzarmen hau 2021eko irailaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra bitartean egongo da indarrean.

Hitzartutako iraupena amaitutakoan, hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarritzat joko da 2025eko ekainaren 15ean. Honako hau ordeztu duen beste hitzarmen bat sinatu arte, honexek jarraituko du indarrean.

KONTRATAZIO-MOTAK

3. artikulua. Enplegua eta Kontratazioa.

Kontratu mugagabea: Enpresako langileen gutxienez % 75 mugagabea izango da, 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera. Halaber, lan-kontratuan berriaz egiaztatu beharko da benetako lanaldiaren portzentajea, arraste-orduak kontuan hartu gabe.

Zerbitzuaren beharrianak direla-eta, baldin eta esleitutako erabiltzaileak behin betiko baja eman duelako zerbitzuak murrizten badira, kontratu mugagabea aldatu egingo da, eta langilearen benetako lanaldira egokituko. Era berean, prozedura hori jarraituko da zerbitzura inskribatutako erabiltzaile berrien altak daudenean edo zerbitzuak handitzen direnean.

LANALDIA

4. artikulua. Lanaldia.

Urteko lanaldia urtean 1.592 ordukoa izango da, eta asteko zenbaketa, bestetik, astean 35 ordukoa.

Enpresak zin egiten du ahal den neurrian zerbitzuak jarraitu izango direla, zerbitzutik zerbitzura denborarik alferrik gal ez dadin. Egiteke dauden orduak: lan egindako ordu-kopurua lan-kontratuan finkatutako lanaldikoa baino handiagoa edo txikiagoa izan daitekeenez, hileror orduak erregularizatu egingo dira.

Gabon-egunean eta urtezahar-egunean ematen diren etxeko zerbitzuetan, lanaldia 12:00etan amaituko da. Zuzeneko arretako zerbitzua txandaka emango da.

Zerbitzuen artean galdutako denbora konpentsatzeko, distantzia-plusaren kontzeptua ezarriko da. Horren arabera, 65 euro gordin ordainduko dira hilean, I. eranskinean jasotako soldata-igoerekin. Edonola ere, kopuru horiek lanaldiarekiko proportzionalak izango dira, eta 11 ordainsaritan ordainduko dira.

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

Koordinatzailearen kasuan: benetako laneko ordutzat jotzen dira barne- edo kanpo-koordinazioari, plangintzari, programazioari, prestaketari, jarraipenari, ebaluazioari, txostenen edo memorien idazketari, bilerei, materialen edo jantzien erosketari edo antzekoa den edo esku-hartze soziala egokiro garatzeko beharrezkoa den beste edozein zeregin eskainitakoak. Enpresak iragarritako bilerak (urtean 2) kontzeptu horretatik kanpo gertatzen dira.

5. artikulua. Gutxieneko lanaldia.

Langileek astean gutxienez 25 orduko lanaldia dutela bermatuko da. Edonola ere, antolaketa-arrazoia direla-eta arretian adierazitakoa ezinezkoa bada, 20 ordu izango da gutxienekoa.

6. artikulua. Lan-egutegia.

Enpresak eta langileen ordezkariak adostuta finkatuko dira lan-ordutegi eta -egutegiak. Urteko lanaldi osoa erregulariki banatuko da, eta lanaldiaren % 100 sartuko da egutegietan.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 01 de septiembre del 2021 hasta el 31 de diciembre del 2025.

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática el 15 de junio del 2025. Mientras no se firme un nuevo convenio que lo sustituya, el presente se entenderá prorrogado expresamente.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 3. *Empleo y contratación.*

Contrato indefinido: Como mínimo el 75 % de los trabajadores/as de la empresa estarán contratados bajo esta modalidad a partir del 1 de septiembre de 2021 y constanding, en el contrato de trabajo, el porcentaje real de jornada sin tener en cuenta las horas de arrastre.

Por necesidades del servicio, cuando la prestación de servicios se vea reducida por una baja definitiva del usuario asignado, se procederá a la modificación del contrato indefinido ajustándose a la jornada real del trabajador/a. Asimismo, se seguirá dicho procedimiento en el caso de ampliaciones y altas de nuevos usuarios inscriptos al servicio.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 4. *Jornada.*

La jornada anual para será de 1.592 horas al año que en cómputo semanal resulta 35 horas a la semana.

La empresa, se compromete, en la medida de lo posible que, los servicios sean continuados en aras a no producirse «tiempos muertos» entre servicio y servicio. Horas pendientes: como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizara una regularización con periodicidad mensual.

Los servicios domésticos que se realizan en el día de nochebuena y nochevieja, la jornada de trabajo finalizará a las 12:00 horas. El servicio que se presta de atención directa, se prestará a turnos y de forma rotativa.

Se compensará el tiempo perdido entre servicios abocándose bajo el concepto de Plus distancia, la cantidad de 65 euros brutos mensuales con sus correspondientes incrementos salariales recogidos en el anexo I, siendo dichas cantidades proporcionales a la jornada de trabajo y por 11 pagas.

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 su puesto de trabajo.

En el caso de la Coordinadora: se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compra de materiales, vestuario o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo de intervención social. Se exceptúa de este concepto las reuniones convocadas por la empresa (2 anuales).

Artículo 5. *Jornada mínima.*

Se garantizará que las trabajadoras tengan como mínimo una jornada de 25 horas semanales. En todo caso en aquellas ocasiones que organizativamente no sea posible, el mínimo será de 20 horas.

Artículo 6. *Calendario laboral.*

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será consensuada entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La totalidad de la jornada anual será repartida de manera regular, incorporando a los calendarios el 100 % de la jornada laboral.

Enpresak urte bakoitzeko otsailaren 28a baino lehen egingo du lan-egutegia, langileen ordezkariekin kontsultatu ondoren.

Urteko lanaldiaren banaketa lan-karteldegian jasoko da. Ber- tan, urte osoko lanaldiak, atsedenaldiak, oporrak, etab. agertuko dira.

Urte bakoitzeko otsailaren 28rako lan-egutegia ezarrita eta langileen artean banatuta ez badago, legezko ordezkariak, hurrengo hilabetearen zehar, egutegi hori finkatu ahaliko dute, hitzartutako lanaldia zainduta. Martxan dagoen urteko urtarrilaren 31rako langileek ez badituzte idatziz aurkeztu opor-eskariak, enpresak finkatuko ditu langile bakoitzaren oporraldiak.

Langile guztiek izango dute hilean gutxienez larunbat bat libre, oporrak dituzten hilabetearen izan ezik.

7. artikulua. Urteko oporrak.

Hitzarmen honetan sartzen diren langileek urtean gutxienez 31 egun naturaleko oporraldia izango dute, horietatik 26 lan-egunak izanik (asteleheneratik larunbatera), edo lan egindako denboraren arabera dagokien zati proportzionala. Horren barruan, oinarritzko soldata, antzinasuna eta borondatezko plusa ordainduko dira.

Langile batek urtean zehar lana uzten badu, lan egindako denboraren arabera oporren zati proportzionalerako eskubidea edukiko du, hamabirenetan kalkulatua. Halaber, urte naturalean zehar hasten bada, proportzioan dagozkion oporrak hartu ahal ditu.

Oporrak ekainean, uztailean, abuztuan, irailean eta abenduan hartuko dira ahal dela, eta enpresaren eta langileen arteko akordio zehaztuko dira.

Oporraldia koordinatzaileari eskatuko zaio idatziz, urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen. Koordinatzaileak, aztertu ostean, langilearekin adostuko du eskatutako bi hamabostaldiak hartzeko aukera dagoen ala ez, gainerako langileen eskaera aintzat harturik.

Langileen % 25 baino gehiagok ezingo dituzte inola ere oporrak aldi berean hartu arestian aipatutako aldietan.

Ehuneko hori aplikatzean lortzen den emaitza pertsonen kopuru oso bat ez bada, emaitzazko zatidura honela biribilduko da:

– Emaitzazko koefizientea 0,5 baino baxuagoa bada, azpitik dagoen hurrengo zenbatekoaren arabera biribilduko da.

– Emaitzazko koefizientea 0,5 edo altuagoa bada, goitik dagoen hurrengo zenbatekoaren arabera biribilduko da.

Lan-egutegia, opor-egunak barne, enpresa-batzordeari eta plantillari jakinaraziko zaie urte bakoitzeko otsailaren 28rako.

Langileen Estatutuan ezarritakoari kalterik egin gabe, oporraldian langileak aldi baterako ezintasuna badu eta, ondorioz, dagozkion urte naturalaren barnean ezin baditu oporrak hartu, ABE amaitutakoan hartu ahal izango ditu, kontuan hartu gabe zer kontingentziak eragin duen. Edonola ere, ezingo dira 18 hilabete baino gehiago igaro oporraldiei dagokien urtearen amaieratik aurrera.

Oporrak ezin izango dira dirutan konpentsatu.

Oporrak hamabostaldietan hartuko dira. Abuztuko bigarren hamabostaldia abuztuaren 16an hasiko da, atsedeen-eguna ez bada.

8. artikulua. Laneko arropa.

Enpresak lana betetzeko behar den arropa guztia emango du (latexeko eskularruak, garbitzekoak, urteko 2 uniforme, izan aurreko mantalak, mantalak zein pijamak, eta labaintzen ez den eskalapoï-para).

La Empresa elaborará el calendario laboral antes del 28 de febrero de cada año previa consulta con la representación de las trabajadoras.

La distribución de la jornada de trabajo anual se recogerá en la cartelera de trabajo. En ella se recogerán las jornadas de trabajo, la de los descansos, los periodos vacacionales, etc. de todo el año.

Si para el 28 de febrero de cada año el calendario laboral no está establecido y repartido entre las trabajadoras, la representación legal, durante el mes siguiente tendrá la facultad de fijar dicho calendario respetando la jornada anual pactada. Si para el 31 de enero del año en curso los trabajadores/as no han hecho entrega de la solicitud de vacaciones por escrito, será la empresa la que fije el período vacacional de cada trabajador/a.

Todo el personal disfrutará de al menos de 1 sábado al mes, a excepción del mes de vacaciones.

Artículo 7. Vacaciones anuales.

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 (de lunes a sábado) o la parte proporcional que correspondan en función del tiempo trabajado, retribuido a Salario Base, Antigüedad y Plus voluntario.

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. Asimismo, tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional en el caso que comenzará a trabajar dentro del año natural.

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

La solicitud del período de vacaciones se realizará por escrito a la coordinadora, antes del 31 de enero del año en curso, quien tras su análisis consensuará con la trabajadora la posibilidad de disfrute o no de las dos quincenas solicitadas, teniendo en cuenta la solicitud del resto del personal.

En ningún caso podrá disfrutar las vacaciones más del 25 por 100 del personal a la vez por períodos arriba mencionados.

Si el resultado de la aplicación de este porcentaje no corresponde a un número exacto de personas, el cociente resultante será redondeado de la siguiente forma:

– Si el coeficiente resultante es inferior a 0,5 se redondeará a la cifra inmediatamente inferior.

– Si el coeficiente resultante es igual o superior a 0,5 se redondeará a la cifra inmediatamente superior.

El calendario laboral, incluidas las fechas de vacaciones se comunicarán al Comité de empresa y a la plantilla hasta el 28 de febrero del año en curso.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que el periodo de vacaciones, coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la trabajadora o trabajador, durante el año natural al que corresponden, la trabajadora o el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su IT, sea cual sea la contingencia que la haya originado y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

Las vacaciones se cogerán por quincenas. En el caso de la segunda quincena de agosto se iniciará el día 16 de agosto, siempre y cuando no coincida con el día de descanso.

Artículo 8. Vestuario de trabajo.

La empresa suministrará toda la ropa que sea necesaria para el cumplimiento de su labor (guantes de látex, de fregar, 2 uniformes anuales, sean mantalas, batas o pijamas, se dará un par de zuecos antideslizantes).

ORDAINSARIAK

9. artikulua. Soldata.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian, honako soldata-igoera hauek egingo dira kontzeptu guztietarako:

- 2021. urtea: 2009-03-01etik aurrera % 1.
- 2022. urtea: KPI + % 0,5, betiere % 2,5 bermatuta.
- 2023. urtea: KPI + % 0,5, betiere % 2 bermatuta.
- 2024. urtea: KPI, betiere % 1,7 bermatuta.
- 2025. urtea: KPI, betiere % 1,5 bermatuta.

Artikulu honetan KPlaren erreferentziarekin aurreikusten diren soldata-berrikuspeneak ezin dute inola ere soldata-jaitsierarik ekarri.

Artikulu honetan KPlari egotzitako balioa ez da inoiz % 0,00 baino txikiagoa izango; beraz, urteko KPla negatiboa bada, % 0,00ko balio minimo hori hartuta kalkulatu da soldata-igoera.

Balioak erantsitako soldata-taulan ageri dira, I. eranskinean.

10. artikulua. Antzinasuna.

Antzinasuna bosturtekotan zenbatuko da; haren balioa soldata-taulan ezarritakoa da, eta urteko 14 ordainsaritan ordainduko da.

LIZENTZIA, BAIMEN ETA ESZEDENTZIAK

11. artikulua. Lizentzia ordainduak.

Aurrerapenez eta idatziz ohartarazita, eta behar bezala justifikatuta, lizentzia ordainduetarako eskubidea izango dute langileek; lizentzia horiek artikulu honetan ezarritakoari jarraikiz hartu eta ordainduko dira.

Era berean, baldintza berdinetan, langileek adierazten diren ordaindu gabeko lizentziak izango dituzte.

Lizentzia guztiak egitate sortzailea gertatzen den unean hartu beharko dira.

a) Ezkontzagatik: 20 egun natural, gehienez ordaindu gabeko beste 10 egun naturaletara arte luza daitekeena. Lizentzia hau, osorik edo bere zati bat, ezin izango da xurgatu oporraldiekin batera tokatzeagatik.

b) Seme-alaben jaiotzagatik: 3 egun natural, eta hiru gehiago zesarea-ebakuntza egiten bada.

c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik: 5 egun natural. Gurasoen heriotzagatik: 3 egun natural. Aita-amaginarreba, ezkon seme-alaba, neba-arreba, ezkon neba-arreba, biloba, ezkon-biloba, aiton-amona eta ezkon aiton-amona bada: 2 egun natural.

d) Neba-arreba, seme-alaba edo gurasoen (ezkon-senideak barne) ezkontzagatik: Egun natural 1.

e) Ezinbesteko egiteko publiko eta pertsonal bat betetzea, behar duen denbora.

f) Ezkontide edo seme-alaben gaixotasun larriagatik: 3 egun natural. Guraso eta neba-arreba bada: 3 egun natural. Aiton-amona, ezkon aiton-amona, biloba, ezkon-biloba, ezkon-guraso, ezkon seme-alaba eta ezkon neba-arreba: 2 egun natural.

Horretarako, dagokion medikuak hasierako ziurtapenean edo gero edozein alderdik 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 eramanean ondoren ere ospi-

RETRIBUCIONES

Artículo 9. Salario.

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo se realizarán los siguientes incrementos retributivos para todos los conceptos:

- Año 2021: 1 % a partir del 1/9/2021.
- Año 2022: IPC + 0,5 %, garantizando un 2,5 %.
- Año 2023: IPC + 0,5 %, garantizando un 2 %.
- Año 2024: IPC, garantizando un 1,7 %.
- Año 2025: IPC, garantizando un 1,5 %.

La revisión de salarios con referencia al IPC que contiene el presente artículo en ningún caso podrá suponer una merma salarial.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0,00 %, por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0,00 %.

Se reflejan en la tabla salarial adjunta, anexo I.

Artículo 10. Antigüedad.

La Antigüedad se computará en quinquenios y el valor del mismo es el establecido en la tabla salarial, abonándose en las 14 pagas anuales.

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 11. Licencias retribuidas.

El personal avisando siempre con antelación, por escrito y con la debida justificación, tendrá derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, el personal dispondrá de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

a) Por matrimonio: 20 días naturales, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

b) Por nacimiento de hijas o hijos: 3 días naturales, que serán ampliados en tres más si se realiza una operación de cesárea.

c) 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.

d) Por boda de hermanas, hermanos, hijas, hijos, padre o madre, incluidos los políticos: 1 día natural.

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: 3 días naturales. De madre, padre, hermanas y hermanos: 3 días naturales. Abuelas y abuelos (tanto propios como políticos), nietos y 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

talean balego bezala jokatuko da, baldin eta medikuak ondoan senide bat behar duela irizten badio.

Lizentziako egun guztiak amaitu baino lehen bukatzen bada ospitaleratze-aldia, lizentzia ere amaitutzat joko da, eta ezingo dira gainerako egunak libre hartu.

Langileak beste baimen bat izateko eskubidea du, ospitaleratzea gertatzen den aldiro.

Ospitaleratzearen ziozko lizentzia ospitaleratzeak irauten duen aldian baliatu ahalko da. Ez da zertan ospitaleratzearen ondorengo egunetan hartu; ospitaleratzea eragiten duen gertaera ez badator bat ukitutako langilearen atsedeen-aldiekin edo lanik egin behar ez duen egunekin, txandakako egunetan hartu ahalko da.

Nolanahi ere, lizentzia hartzeko enpresa eta langilea ados jarri beharko dira:

g) Etxebizitzaz aldatzea: Egun natural 1.

h) Langileek, emakume zein gizonek, 9 hilabete baino gutxiagoko seme-alaba baten edoskitzaldiagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea edukiko dute, eta bi zatitan zatitu ahal izango dute. Eskubide horren orde, emakumeak edo gizonak, nahi izanez gero, ordubete murriztu ahal izango du lanaldia eguneko lanaldiaren lehenengo edo azkenengo orduan.

Era berean, aitak edo amak pilatu ahal izango du eguneko ordu hori, hau da, laneguneko ordubete, langilearen lan-egutegiaren arabera, eta jaiotzaren ostean urtea betetzen den egunera arte hartu.

b) c) eta f) kasuetan, egun natural bat gehiago hartu ahalko da, Euskal Autonomia Erkidegotik kanpora lekualdatu behar bada, eta 2 egun luzatuko dira, 200 kilometro baino gehiago egin behar badira.

Izateko bikoteek, bikotea osatzen duten pertsonen sexua edozein dela ere, elkarrekin bizi direla behar den moduan egiaztatuz gero (baterako eroldako ziurtagiria, izateko bikoteen erregistroaren ziurtagiria edo bikote moduan elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein agiri ofizial), artikuluko 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-agindua kontsulta-orrria aurkeztu beharko da egiaztatzeko.

Gainerako kasuetan, adibidez, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren (medikuntza orokorra) kontsultara joateko edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko, gehienez ere 16 ordu ordainduko dira urtean, eta justifikatu egin beharko dira.

Urteko 16 orduko muga horren barruan, ezkontideari, seme-alabei edo gurasoei medikuaren kontsultetara, mediku-azterketetara, ospitaleratzeetara edo ebakuntza txiketara laguntzeko absentziak sartuko dira, baldin eta behar bezala egiaztatzen badira.

Era berean, urtean 15 egun hartu ahalko dira Gizarte Segurantzako sistemaren barruan edo mediku hitzartu edo pribatuaren bidez in vitro ernalketa-tratamendua egiteko.

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

k) Norberaren gauzetarako hiru egun urtean, edo kontratuaren arabera proportzionalki dagozkionak. Ezingo dira urte batetik bestera metatu.

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 el caso de que la hospitalización finalice antes del disfrute completo de los días de la licencia, esta se entenderá finalizada, sin poder disfrutar los días restantes.

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 en el caso de que el hecho causante no coincida con los períodos de descanso del trabajador/a afectado/a o con los días de no prestación de los servicios.

En todo caso, el disfrute de esta licencia se sujetará a acuerdo entre empresa y trabajador.

g) Traslado de domicilio: 1 día natural.

h) Los trabajadores/as, 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 del nacimiento.

En los casos b), c) y f), se ampliará en un día natural más, cuando sea necesario realizar un desplazamiento fuera de la comunidad Autónoma de País Vasco y, en el caso de la distancia sea superior a 200 km, se ampliará a 2 días.

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 de 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 ese límite conjunto de 16 horas al año, se considerarán las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia de cónyuge, hijas o hijos y madre o padre.

Asimismo, se disfrutará de 15 días al año para el tratamiento de fecundación in vitro dentro del sistema de la Seguridad Social, o bien, a través de médico concertado o privado.

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.

k) Tres días de asuntos propios remunerados al año, no acumulables de un año para otro o proporcionalmente al tiempo de duración del contrato.

12. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Enpresek gehenez 30 eguneko ordaindu gabeko lizentziak emango dizkiete hala eskatzen duten langileei. Zatikatu ahal izango dira, baldin eta guztira 30 egun natural baino gehiago hartzen ez badira. Horrelako lizentziak ezin izango dira hartu oporren aurre-aurreko edo ondo-ondoko egunetan.

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

GIZARTE-HOBKUNTZAK

13. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatik prozesuen prestazioa.

Laneko istripu baten edo gaixotasun profesional baten ondoriozko aldi baterako ezintasuneko egoeretan, enpresak prestazioak osatuko ditu, langileen ordainsarien hileko zenbateko osoaren % 100eraino, lehenengo egunetik aurrera.

Ospitaleratzea eskatzen duten aldi baterako ezintasunetan, enpresak soldatak osoraino osatuko ditu ospitaleratzeak dirauen bitartean.

Urte natural bakoitzean gertatzen diren gaixotasun arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasuneko egoeretan, enpresek prestazio ekonomikoak osatuko dituzte, langileen ordainsarien hileko zenbateko osoaren % 100era arte, lehen egunetik.

14. artikulua. Erretiroa.

Enpresa honetako langileek txanda-kontratuan aritzeko eskubidea izango dute, baldintza egokiak betetzen badituzte eta erakunde publiko ofizialek onartzen badute.

15. artikulua. «Ad personam» osagarria. Gainerako baldintzak.

Baldintza onuragarrienak mantenduko dira, baldin eta hitzarmen honetako baldintzek edo beste batzuetakoek enpresa-hitzarmen honetan jasotako baldintzak osorik edo partzialki hobetzen badituzte.

Hitzarmen honek hura ordeztzen duen beste bat sinatu arte jarraituko du indarrean, baita aurreko hitzarmenetan adostuta-kobekuntza guztiek ere.

16. artikulua. Preco lanbidearteko akordioa.

Edonola ere, bi alderdiek berariaz adosten dute desadostasunak konpontzeko Preco lanbidearteko akordioaren adiskidetzeta bitartekaritza-prozedurei jarraituko dietela. Arbitraje-prozedura aplikatu ahal izateko, ezinbestekoa da alderdi biak erabaki horrekin ados egotea.

17. artikulua. Soldata ez aplikatzea.

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu Langileen Estatutuak (LE) 82.3. artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; hala badagokio, iraungi baino lehen hura berriz negoziatzen ahalagindu beharko du, beste hitzarmen bat lortzeko edo dagoena berrikusteko, LEn 86.1. artikulua xedatzen duen moduan.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batez ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak edo antolaketari edo produkzioari dagozkionak tarteko), langileen ordezkariarekin akordiorik lortzen ez bada eta gatazkak konpontzeko prozedurek desadostasuna konpontzen ez badute, orduan beharrezkoa izango da bi aldeak (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengo) ados jartzea, hitzarmen kolektibo ez aplikatzearen inguruko desadostasuna Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren (CCNCC) edo autonomia-erakundearen sor litekeen hirualdeko organoaren esku uzteko.

Artículo 12. Licencias no retribuidas.

Las empresas concederán licencias no retribuidas de hasta 30 días que podrá disfrutarse fraccionadamente en periodos 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 quince 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.

MEJORAS SOCIALES

Artículo 13. Prestación procesos de incapacidad temporal.

En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones hasta el 100 % del importe íntegro mensual de las retribuciones del personal, desde el primer día.

En caso de incapacidad temporal con hospitalización, la Empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dura la hospitalización.

En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común que se produzcan cada año natural, las empresas complementarán las prestaciones económicas hasta el 100 % del importe íntegro mensual de las retribuciones del personal desde el primer día.

Artículo 14. Jubilación.

Los trabajadores/as de esta empresa tendrán derecho a contrato relevo siempre que se den las condiciones y sea aceptada por los organismos públicos oficiales.

Artículo 15. Complemento «ad personam». Resto de condiciones.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas bien sean parciales o totales, que resulten de este y otros Convenios que supongan mejoras respecto a las recogidas en este Convenio de empresa.

Este Convenio seguirá en vigor hasta la firma de otro que lo sustituya así como todas las mejoras acordadas en pactos anteriores.

Artículo 16. Acuerdo interprofesional Preco.

Ambas partes acuerdan expresamente, que en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo Interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente, mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 17. Inaplicación salarial.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo, intentar en su caso, renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas.

18. artikulua. Subrogazioa.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileen lan-egonkortasunari eusteko, etxez etxeko laguntzaren sektorearen profesionalizazioa lortzeko eta, ahal den neurrian, auzien ugaritzea saihesteko, bi alderdiek egokitzen duten hitzarmenaren testuan jasotzea honako gai honen gainean indarrean den araudia: Menpeko pertsonen arreta emateko eta autonomia pertsonalaren sustapena garatzeko zerbitzuen Estatu hitzarmenaren eremu funtzionalaren eraginpeko enpresa, zentro eta zerbitzuetan langileak atxikitzea. Hona hemen hitzarmenak zer dioen, hitzez hitz:

«1. Kontrata baten emakida amaitzen denean, zerbitzua uzten duen enpresari atxikitako langileak, kontrata horretan bakarrik, kontrataren titular den enpresa berriari atxikiko zaizkio, eta enpresa horrek subrogatu egingo ditu aurreko enpresan aitortuta zituzten eskubide eta betebeharrak guztiak. Halaber, aurreko enpresaren eskubideen aitortpena jasotzen duen agiri bat eman beharko die langileei, antzintasuna eta kategoria berriaz aipatuta, subrogazioa egin eta hurrengo 30 egunen barruan.

Alde horretatik, eta aurreko paragrafoan xedatutakoarekin bat etorritik, zerbitzua uzten duen enpresari atxikitako langileak subrogatu ahal izateko, honako kasu hauetakoren batean egon beharko dira langileak:

a) Zerbitzua uzten duen enpresan gutxienez 3 hilabeteko antzintasuna duten jarduneko langileak, haien lan-kontratuetan izaera edo modalitatea edozein dela ere.

b) Kontrataren titularra aldatzerakoan lanera itzultzeko eskubidearekin kontratua etena duten langileak (gaixo daudenak, istripua izan dutenak, eszedentzian daudenak, amatasun-bajantza daudenak etab.), baldin eta kontratua eten aurretik, a) idatz-zatia ezarritako gutxienezko antzintasuna betetzen badute.

c) Ordezkapenerako kontratua izanik, a) eta b) idatz-zatietan adierazitako langileren bat ordezkatzen duten langileak.

d) Enpresa edo erakunde kontratatzaileak eskatuta, azken 90 egunetan kontratua luzatzearen ondorioz zentroan sartu diren langile berriak.

Zerbitzua uzten duen berriaz enpresak jakinarazi beharko die eraginpeko langileei zerbitzuen esleipena galdu dutela, bai eta enpresa esleipendun berriaren izena ere, gorabehera horien berri izan bezain laster.

2. Arestian aipatutako kasu guztiak modu frogagarrian eta agiri bidez egiaztatuta beharko dizkio zerbitzua uzten duen enpresari enpresa berriari, kontrata amaitu baino 15 egun natural lehenago gutxienez, edo esleipenaren berri formalki izan eta hurrengo 3 egun baldioduneko epean, esleipena geroago gertatzen bada, honako dokumentazio hau aurkeztuta:

a) Gizarte Segurantzaren kuoten ordainketan egunean dagoela adierazten duen eskumeneko erakundearen ziurtagiria, eta kontrata uzten duen enpresaren horri buruzko zinpeko aitortpena.

b) Subrogatuko diren plantillako langile guztiei dagokienez, honako hau adieraziko duen ziurtagiria:

Abizenak eta izena.

NANa.

Helbidea.

Gizarte Segurantzaren kontua.

Kontratu-mota.

Antzintasuna.

Lanaldia eta ordutegia.

Oporrak baliatzeko data.

Artículo 18. Subrogación.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal afectado por el presente Convenio Colectivo en términos de empleo, conseguir la profesionalización del sector de ayuda a domicilio y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contingencias, ambas partes consideran oportuno reflejar en el texto del convenio la regulación que rige en materia de Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional del Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal que se transcribe literalmente:

«1. Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuviera reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los 30 días siguientes a la subrogación.

En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, para que el personal adscrito a la empresa saliente sea subrogado, deberá concurrir alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que vengana prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de 3 meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (con enfermedad, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personal que con contrato de sustitución, supla a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos 90 días.

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la empresa entrante, con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contrato o en el plazo de los 3 días hábiles siguientes a la fecha desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si ésta fuera posterior, la documentación siguiente:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

Apellidos y nombre.

D.N.I

Domicilio.

N.º de la seguridad social.

Tipo de contrato.

Antigüedad.

Jornada y horario.

Fecha de disfrute de las vacaciones.

Hitzarmenean jaso ez diren ordainsari-kontzeptuak.

Beste baldintza eta itun batzuk.

Subrogatuko diren langile guztien azken sei hilabeteetako nominen fotokopiak, eta TC1 eta TC2 agiriak.

c) Lan-kontratuen fotokopia.

d) Eszedentziako, aldi baterako ezintasuneko, amatasun-eta aitatasun-bajako, bitarteko edo ordezkoko egoeran egonik, zerbitzuaren esleipendun berriari adskribitu behar diren langile-ak egoera horretan daudela ziurtatzen duen dokumentazioa.

e) Nolanahi ere, zerbitzua uzten duen enpresaren eta langileen arteko lan-kontratua iraungi egingo da, soilik kontratua esleipendun berriari subrogatzeko eskubidea gertatzen den uanean.

f) Langileen ordezkariak euren agintaldian subrogatuz gero (bai enpresa-batzordeko kideak, bai langileen delegatuak, bai sindikatu-ataleko kideak) hitzarmen honetan eta indarrean dauden gainerako legeetan xedatutako berme sindikalak errespetatuko dizkie kontrata berria hartzen duen enpresak.

Subrogatzen den zentroko hauteskunde-prozesuan hautatutako pertsonak langileen ordezkari zari eutsiko diote, ondorio guztietarako, enpresa emakidadun berriari, baldin eta ez badute gainditzen plantillari dagokion legezko langile-ordezkarien kopurua.

Zerbitzuaren enpresa esleipendunak zerbitzua bi hilabeteetik beherako aldi batez etenda ere, artikulua hau loteslea izango da, eta langileak enpresa berriari atxikiko zaizkio, eskubide guztiak dituztela.

Zerbitzuaren errentariak zerbitzua eteten badu ere, sei hilabete baino gutxiagotan, artikulua hau loteslea izango da, baldin eta egiaztatzen bada zerbitzua berriro hasi dela enpresa berarekin edo besteren batekin.

Kontratua uzten duen enpresak eta esleipendun berriak beti errespetatuko dute opor-egutegia, eta oporraldi osoa egutegian ezarri bezala baliatzeko aukera emango dute, enpresa bakoitzean sortu den oporraldiaren zati proportzionala gorabehera.

Urte naturala hasi ondoren subrogatuz gero, enpresa esleipendun berriak eta kontratua uzten duenak aurrekoa betetzeko behar diren konpentsazio ekonomikoak emango dituzte.

Enpresak ez badira ados jartzen konpentsazio ekonomikoari dagokionez, oporraldi osoa zein enpresatan baliatzen den, hark kenduko du langilearen nominatik, edo, hala badagokio, beste enpresan sortutako oporraldiari dagokion zenbatekoaren likidazioan; oporraldirik baliatzen ez bada enpresan, hark ordainduko die langileei dagokien oporraldien zati proportzionala likidazioarekin batera edo lehenengo nominan, kasuaren arabera.

Adostasunik ez dagoenean, sortutako oporraldiari dagokion gizarte-segurantzako kotizazioa ordaindu ez duen enpresak ordaindu beharko dio kotizazio horri dagokiona beste enpresari.

Enpresa arteko konpentsazio ekonomikoa egikaritu izanaren kopia emango zaie langileen ordezkari zari bateratuari edo sindikalari, enpresa-Elkarteari eta hitzarmeneko batzorde paritarioari.

Langileek kontratua uzten duen enpresatik jasoko dute egoitu lekizkiekeen soldaten eta hobarien zati proportzionalaren likidazioa.

Artikulu honetan definitutako subrogazio-mekanismoa automatikoki gauzatuko da, enpresaren izaera edozein dela ere, hau da, fisikoa, juridikoa edo beste edozein motatakoa.

Conceptos retributivos no incluidos en convenio.

Otras condiciones y pactos.

Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos siete meses de la totalidad del personal a subrogar.

c) Fotocopia de los contratos de trabajo.

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, baja maternal y paternal, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

e) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

f) En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto del comité de empresa, como delegados/as de personal o de la sección sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

Las personas que hubieran sido elegidas en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los 2 meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a 6 meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina de trabajador o trabajadora o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfrutaran vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le correspondiera junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la seguridad social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación unitaria o sindical del personal, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

Artikulu hau nahitaez bete beharko dute eraginpeko alderdiek: zerbitzua utziko duen enpresa edo erakunde publikoa, eta esleipendun berria.

g) Zerbitzua uzten duen esleipendunak askatasunez adostu dezake subrogazioaren eraginpeko pertsonekin ea plantillan geratu nahi duten; horrela, zerbitzua hartuko duen esleipendunak ez du beste langile batzuekiko harremana bereganatu behar.

Agindu honen helburua ez da hitzarmen honen aplikazio-eremua gairatzen duten betebeharrak ezartzea, baizik eta hitzarmen honen funtzio-eremuan dauden langileek dituzten eskubideak gogoraraztea, bai eta hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek arau horiek betetzen direla zaintzeko konpromisoa hartzea ere.

19. artikulua. Baserriak.

Langileek baserrietan bizi diren erabiltzaileak badituzte esleituta eta Bergarako Udaleko plazatik baserriraino lekualdatzeko 30 minutu baino gehiago behar badira (joan-etorrian), hilean 10 euro gehiago jasoko dituzte distantzia-plusean.

LAN-POLTSA

20. artikulua. Lanpostu hutsak eta ordezkapenak.

Enpresetan sortzen diren lanpostu hutsak edo berriak hitzarmen kolektibo honen ondoriozko irizpideen arabera beteko dira.

Behin betiko edo behin-behineko lanpostu hutsak edo sortu berri diren lanpostuak betetzeko, jarraian azaltzen diren irizpideak jarraituko dira.

Helburu nagusia zentroko plantillako kideen lanaldiak antzinate ordenaren arabera osatzea izango da, sortzen den lanpostu-hutsa nolakoa den gorabehera. Kontratazio berriak egingo dira, bestalde, soilik azken baliabide gisa, baldin eta langile guztiak lanean ari badira edo ordu horiek kasuan kasuko lan-ordutegietan egitea baztertu badute.

Plantillako langileek bete beharreko lanpostu hutsak:

– Lanaldia handitzeko prestutasuna: asmo hori idatziz eskatu behar da. Langileek idazki bakarra aurkeztuko dute, eta lanpostua bete arte egongo da indarrean.

– Langilearen egokitasuna lanposturako: kasuan kasu bete beharreko zerbitzua emateko kalitatea eta aurretiazko esperientzia bezalako irizpideen arabera baloratuko da. Hizkuntza eta prestakuntza ere kontuan hartuko dira. Udal-teknikariekin adostuko da.

– Zerbitzua ezagutu ezean: kasua esleitzeko irizpideen artean kontuan hartuko da, lehenik eta behin, ordu horietan libre dagoen, eta, ondoren, berezko merezimenduri ote duen, besteak beste:

Balorazio-irizpidea	Puntuak
Hizkuntza-eskakizuna	2
Hizkuntza-eskakizuna lortzeko prozesuan	1
Prestakuntza:	
Lanpostuarekin lotutako 20 ordu	1
Enpresak antolatutako prestakuntza	0,5
Ahozko eta idatzizko zorionak	1

Bi langilek puntuazio berbera lortu badute, kontuan hartuko dira horietako bakoitzaren espediente pertsonalean agertzen diren idatzizko kexak, zehapenak eta ohartarazpenak.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

g) La adjudicataria saliente tendrá la facultad de acordar libremente con las personas afectadas por la subrogación la permanencia en su plantilla, sin que ello genere a la adjudicataria entrante la obligación de asumir el vínculo con un personal diferente.

La finalidad de este precepto no es la de establecer obligaciones que excedan del ámbito de aplicación de este convenio, sino recordar los derechos que asisten a las trabajadoras que se encuentran en el ámbito funcional de este convenio, así como el compromiso de las partes firmantes de este convenio con la vigilancia del cumplimiento de estas reglas, en lo que a ellas respecta.

Artículo 19. Caseríos.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que tengan asignados usuarios situados en caseríos cuyo desplazamiento, desde la plaza del Ayuntamiento de Bergara hasta el caserío, supere los 30 minutos (ida y vuelta), verán incrementado el plus distancia en 10 euros al mes.

BOLSA DE TRABAJO

Artículo 20. Vacantes y sustituciones.

Las plazas vacantes o de nueva creación que se originen en las empresas serán cubiertas según los criterios derivados de este Convenio.

Las plazas vacantes tanto definitivas como temporales, así como aquellas de nueva creación que se originen, serán cubiertas con los criterios que se exponen a continuación.

Como objetivo principal se marca el completar las jornadas de trabajo de la plantilla del centro por orden de antigüedad, independientemente del tipo de vacantes que se produzcan, frente a la nueva contratación, que solo se realizará como último recurso, en el caso de que todas las trabajadoras estén ocupadas o rechacen la realización de dichas horas, en las franjas horarias solicitadas.

Vacantes a cubrir por el personal de plantilla:

– Disposición para la ampliación de jornada: debe ser solicitada por escrito dicha voluntad. El personal presentará un solo escrito y tendrá vigencia mientras no sea cubierta la misma.

– Adecuación trabajadora-puesto: se valorará, atendiendo a criterios de calidad en la prestación del servicio, la experiencia previa, en el caso a cubrir. Otros criterios a tener en cuenta serán la formación y criterios lingüísticos. Será consensuado con los técnicos municipales.

– En caso de no conocer el servicio: los criterios para asignar el caso, se realizará en primer lugar si tiene el horario libre, y después atendiendo a méritos propios que se definen en base a:

Criterio de valoración	Puntos
Perfil lingüístico	2
En proceso de obtención de perfil	1
Formación:	
20 horas en relación al puesto	1
Formación impartida por la empresa	0,5
Felicitaciones orales y por escrito	1

En el supuesto caso de que dos trabajadoras o trabajadores hayan obtenido la misma puntuación, se tendrá en cuenta las quejas, sanciones y amonestaciones por escrito que figuran en el expediente personal de cada uno de ellos.

Kasu berrien esleipena:

– Lanaldia handitzeko prestutasuna: asmo hori idatziz eskatu behar da. Langileak idazki bakarria aurkeztuko du sortzen den lanpostu huts bakoitzeko, eta lanpostu horrek bete gabe irauten duen bitartean egongo da indarrean.

– Libre duen ordutegia alta sortzen den unean, hau da, une horretan eskaintzen ari den beste zerbitzu batzuekin bat ez datorrena. Kasua plantillako langile bati egokitzeko beharrezko dokuntzak egitea baloratuko da (kontratazio berriak egin ordez).

– Prestakuntza espezifiko zerbitzua betetzeko beharrezko profil-motaren arabera.

Kontratazio berriko langileek bete beharrezko lanpostu hutsak: lanposturako eskatutako gutxieneko titulazioarekin lotuta baldintza-agiriak ezartzen dituenak.

– Ikasketak: profesionaltasun-titulua edo altuagoa.

– Hizkuntza-eskakizuna, titulazio bidez egiaztatua, edo Bergarako Udaleko Euskara Zerbitzuak egiten dituen hizkuntza-eskakizunen balorazioen bidez ziurtatua.

– Antzeko lanpostuetako aurretiazko esperientzia.

Hilero, langile guztiak berriaz egiaztatuko dute lan-balantzea koordinatzailearekin, eta gehienez ere martxan den urteko abenduaren 31n likidatuko dituzte ekonomikoki.

Ordu positiboen poltsa sortzen bada hiru hilekoko zenbaketan, atsedean baldin hartu ahalko dira orduak hurrengo hiru hilekokoan zehar, baldin eta enpresak eta langileak aurretik hala adostu badute, eta gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi bada. Bestela, zerbitzu-murrizketarik badago erabiltzeko gorde daitezke.

Ordu negatiboak sortzen badira, enpresak ordu horiek berreskuratzeko aukera eskainiko dio laguntzaileari. Laguntzaileak ordu horiek egitea baztertzeko badu, hitzarmen honetan aurreikusitako lizentzietatik kanpo dauden arrazoen ondorioz, enpresak aukera izango du eskaintako ordu horiek (eta ez poltsa negatiboko ordu guztiak) langilearen ordainsaritik kentzeko kasuan kasuko hilean.

Ordu horiek kentzean, orduko ohiko prezioa aplikatuko da.

KALERATZEAK

21. artikulua. Kaleratzeagatiko kalte-ordainak.

Bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina, era guztietako kontratu-azkentze edo kaleratzeetan, izan diziplinazkoa zein objektiboa, indibiduala zein kolektiboa, lan egindako urte bakoitzeko 45 eguneko soldata izango da, 42 hilekoko mugarekin, 2012ko otsailaren 12ra arte.

2012ko otsailaren 13tik aurrera, bidegabeko kaleratzearen kalte-ordaina soldatako 45 eguneko izango da lan egindako urte bakoitzeko, 24 hilabeteren mugarekin. Baldin eta epaitegiek kaleratzea bidegabetzat jotzen badute, nolana ere enpresak aukeratuko du kalte-ordaina jaso ala berriro lanera itzuli, langilea ez baldin bada langileen ordezkaria.

Lehen xedapen gehigarria.

Hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Misto eratu da. Langileen lau ordezkari eta enpresaren lau ordezkari osatuko dute aipatutako batzordea.

Azken xedapena.

Hitzarmen honetan jaso ez den guztirako, une bakoitzean indarrean dagoen aplikazio-eremu zabalagoko hitzarmen kolektiboan xedatutakoa beteko da.

Asignación casos nuevos:

– Disposición para la ampliación de jornada: debe ser solicitada por escrito dicha voluntad. El personal presentará un solo escrito por cada vacante que surja y su vigencia será por el tiempo que dure la vacante sin cubrir.

– Disponibilidad horaria en el momento en que se produzca el alta, que no solape con otros servicios que esté realizando en el momento. Se valorará el hacer los ajustes necesarios para la adecuación del caso a una de las trabajadoras de plantilla, frente a la nueva contratación.

– Formación específica por el tipo de perfil necesario para cubrir el servicio.

Vacantes a cubrir por el personal de nueva contratación: las que marque el pliego de condiciones en cuanto a la titulación mínima exigida para el puesto.

– Titulación académica: Título de Profesionalidad o superior.

– Perfil lingüístico, acreditado con titulación o a través de valoración del perfil que hagan desde el servicio de Euskera del Ayuntamiento de Bergara.

– Experiencia previa en puesto o similares.

De manera mensual, todas las trabajadoras contrastarán el balance de horas con la coordinadora, y como máximo serán liquidadas económicamente a 31 de diciembre del año en curso.

En caso de que se produjera bolsa de horas positivas, en el recuento trimestral, se podrán disfrutar en tiempo de descanso durante el siguiente trimestre, siempre previo acuerdo entre empresa y trabajadora, y con un preaviso mínimo de 15 días, o bien pueden quedar guardadas en previsión a posibles reducciones de servicio.

En el caso de las horas negativas, la empresa será la encargada de ofrecer la posibilidad de recuperar dichas horas a la auxiliar. Si la auxiliar rechaza la realización de dichas horas, alegando un motivo que quede fuera de las licencias contempladas en el presente convenio, la empresa tendrá la potestad de descontar esas horas ofertadas (y no la totalidad de la bolsa negativa) a la trabajadora en la nómina del mes en curso.

El cálculo del descuento de dichas horas se realizará a precio de hora ordinaria.

DESPIDOS

Artículo 21. Indemnizaciones por despido.

La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades, hasta el 12 de febrero de 2012.

A partir del 13 de febrero de 2012, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 24 mensualidades. En caso de que el despido sea declarado improcedente por los tribunales, la opción entre indemnización o readmisión recaerá en todo caso en la empresa, salvo que el trabajador sea representante de los trabajadores.

Disposición adicional primera.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de los/as trabajadores/as y cuatro representantes de la empresa.

Disposición final.

En todo lo no recogido en el presente convenio colectivo será de aplicación el convenio colectivo de ámbito superior vigente en cada momento.

TABLAS SALARIALES SAD DE BERGARA
ETXEZ ETXEKO LAGUNTZAILEAK / AUXILIARES DOMICILIARIAS

	2021 urtea Año 2021		2022 urtea Año 2022		2023 urtea Año 2023		2024 urtea Año 2024		2025 urtea Año 2025	
	Hasiera-data Fecha de inicio	Egungo soldatak Salarios actuales	2021/09/01 01/09/2021	2022/01/01 01/01/2022	2023/01/01 01/01/2023	2024/01/01 01/01/2024	2025/01/01 01/01/2025	% 1,5eko bermea Garantía 1,5 %		
			1.00%	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	
	Gehikuntzak / Incrementos		1.00%	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	
	Oinarritzko soldata / Salario base	1.333,26 €	1.346,59 €	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	
	Aparteko ordainsaria / Pagas extras	1.333,26 €	1.346,59 €	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	
	Antzintasuna / Antigüedad	50,17 €	50,67 €	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	
	Borondatezko haborokina / Gratificación voluntaria	59,81 €	60,41 €	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	
	Urruntasun-plusa / Plus distancia	65,00 €	65,00 €	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	
	Jaieguneko plusa / Plus festivo	3,14 €	3,17 €	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	
	Garraio plusa / P. transporte	2,25 €	2,27 €	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	
	Lokomozio-gastua / Gasto locomoción	0,39 €	0,39 €	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	

KOORDINATZAILEA / COORDINADORA

	2021 urtea Año 2021		2022 urtea Año 2022		2023 urtea Año 2023		2024 urtea Año 2024		2025 urtea Año 2025	
	Hasiera data Fecha de inicio	Egungo soldatak Salarios actuales	2021/09/01 01/09/2021	2022/01/01 01/01/2022	2023/01/01 01/01/2023	2024/01/01 01/01/2024	2025/01/01 01/01/2025	% 1,5eko bermea Garantía 1,5 %		
			1,00%	% 2,5eko bermea Garantía de un 2,5 %	% 2ko bermea Garantía de un 2 %	% 1,7ko bermea Garantía 1,7 %	% 1,5eko bermea Garantía 1,5 %			
	Gehikuntzak / Incrementos		1,00%	% 2,5eko bermea Garantía de un 2,5 %	% 2ko bermea Garantía de un 2 %	% 1,7ko bermea Garantía 1,7 %	% 1,5eko bermea Garantía 1,5 %			
	Oinarritzko soldata / SalarioBase	2.207,00 €	2.229,07 €	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	
	Aparteko ordainsaria / Pagas Extras	2.207,00 €	2.229,07 €	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	
	Antzintasuna / Antigüedad	26,00 €	26,00 €	IPC +0,5	IPC+0,5	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	KPI / IPC	
	Borondatezko haborokina/ Gratificación Voluntaria	- €	- €							
	Urruntasun-plusa / plus distancia	- €	- €							
	Jaieguneko plusa / plus festivo	- €	- €							
	Garraio Plusa / P.Transporte	- €	- €							
	Lokomozio-gastua / Gasto Locomoción	- €	- €						- €	