

EUSKO JAURLARITZA**LAN ETA ENPLEGU SAILA****Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza**

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde Ordezkaritza, Arquisocial, S.L. Ayuda Domiciliaria Erretereria. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101841012017 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko uztailaren 28an enpresako zuzendaritzak eta Batzorde Ordezkaritza sinatu zuten aipaturako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko irailaren 30ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2021eko urriaren 13an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko urriaren 13a.—Juan María Esnaola Mendizabal, jarduneko lurralde ordezkaritza. (6899)

GOBIERNO VASCO**DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Gipuzkoa**

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Arquisocial, S.L. Ayuda Domiciliaria Erretereria (código 20101841012017).

ANTECEDENTES

Primero. El día 28 de julio de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el Comité de empresa.

Segundo. El día 30 de septiembre de 2021 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 13 de octubre de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 13 de octubre de 2021.—El delegado territorial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal. (6899)

Hitzarmen Kolektiboa, Errenteriako etxez etxeko laguntzan adineko pertsonen arreta zerbitzua emateko Arquisocial enpresako langileena.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Lurralde- eta funtzio-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau Errenteriako etxez etxeko laguntza-zerbitzua besteren kontura ematen duen Arquisocial enpresako langileei aplikatuko zaie.

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 laguntzen diete prebentzioari, hezkuntzari eta sorospenari dagokienez, ahal dela eta betiere egokia bada horiek beren etxeetan eta/edo ingurunean bizitzen jarrai dezaten saia-teaz gain.

2. artikulua. Denbora-eremua. Indarraldia eta amaiera iragartzea.

Hitzarmen hau 2020ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2024ko abenduaren 31ra bitartean egongo da indarrean, berriazko zerbait adierazten den gaietan izan ezin. Hala ere, hitzarmen honen indarraldia berriaz luzatuzat joko da, harik eta berau ordezkatzeko duen beste bat indarrean jarri arte.

Bi alderdiek adosten dute hitzarmenaren amaiera 2024ko urriaren 15ean iragarritzat hartuko dela, eta gehienez hilabete-ko epean hurrengo hitzarmenerako Negoziazio Batzodea eratze-ko konpromisoa hartzen dute.

3. artikulua. Izaera.

Hitzarmen hau bakarra eta zatiezina da, eta, beraz, bi alderdiek nahitaez bete beharko dituzte bertan jasotako alderdi guz-tiak.

4. artikulua. Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioa.

Batzorde Misto bat eratu da, Hitzarmen Kolektibo honen in-terpretaziorako, arbitrajeko, adiskidetzeko eta betearazpe-nerako organo gisa, eta Batzorde horrek hartutako erabakiak lo-tesleak izango dira, bileren akta idatzi beharko da eta hartutako erabakiak artxibatu eta erregistratu beharko dira.

Enpresa ordezkaturako duen 3 kidek eta sindikatuak ordezkatu-ko dituzten beste 3 kidek osatuko dute Batzorde Misto hori, ze-hazki, Enpresa Batzordean dauden ordezkarietako proportzioari eutsiz. Erakunde bakoitzak, egoki baderitza, aholkulari baten la-guntza izango du; aholkulari horrek hitza izango du, baina boto-rik ez.

Erabakiak baliagarriak izateko, Batzordea alderdi bakoitze-ko ordezkarietako ehuneko 50ekin osatuko da, eta erabakiak boto kualifikatuen bidez hartuko dira, betiere Batzordearen par-taide diren erakundeen ordezkarietako arabera. Erabakiak har-tu ahal izateko, enpresaren izenean eta langileen izenean dau-den ordezkarietako ehuneko 50ek onartu beharko ditu.

Batzorde Mostoaren deialdiak Batzorde Mistoaren presiden-te izendatutako pertsonak egingo ditu, edo presidenterik ez ba-dago, alderdietako edozeinek. Akten idazkari izendatutako per-sonak erabakiak jakinarazteko ardura izango du.

Hitzarmen honen indarraldia hasten denetik aurrera hilabe-teko epean eratuko da Batzorde Misto.

5. artikulua. Langileek sailkapena, lanbide-kategorien ze-haztapena.

Une bakoitzean indarrean dagoen aplikazio-eremu zabalago-ko hitzarmen kolektiboan xedatutakoa beteko da.

Convenio Colectivo del personal de Arquisocial para el servicio de atención a personas mayores en asistencia domiciliar de Errenteria.

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al personal de Arquisocial que preste sus servicios por cuenta ajena en el servicio de ayuda a domicilio de Errenteria.

El Servicio de Ayuda a Domicilio es un servicio comunitario de carácter social, que, mediante trabajadoras, 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. Vigencia y denuncia.*

El presente convenio colectivo, salvo en aquellas materias en las que se indique algo específico, entrará en vigor el 01/01/2020, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, periodo que, no obstante, se entenderá prorrogado expresamente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerara de-nunciado el 15 de octubre de 2024, comprometiéndose a la constitución de la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en el plazo máximo de un mes.

Artículo 3. *Carácter.*

Este convenio tiene un carácter único e indivisible, por lo que todas aquellas cuestiones que en él figuran serán de obli-gado cumplimiento para ambas partes.

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, debién-dose 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 presentación existente en el Comité de em-presa. Cada una de las Organizaciones podrá contar con la asisten-cia de un asesor, si lo estima conveniente, teniendo el mismo voz pero no voto.

Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la Comisión con la presencia de al menos el 50 % de la represen-tatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por voto cualificado, en función de la representatividad de las organiza-ciones que pertenezcan a la Comisión, requiriéndose para adop-tar acuerdos la aprobación del 50 % tanto de la parte em-presarial como de la representación de las/os trabajadoras/es.

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, sien-do la persona designada como Secretario/a de Actas la encar-gada de comunicar las decisiones.

La Constitución de la Comisión Mixta se realizara en el plazo improrrogable de un mes a partir de la entrada en vigor del pre-sente convenio.

Artículo 5. *Clasificación del personal, definición de cate-gorías profesionales.*

Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo de ámbito superior vigente en cada momento.

6. artikulua. Lanbide-kategorien eginkizun zehatzak.

Une bakoitzean indarrean dagoen aplikazio-eremu zabalago hitzarmen kolektiboan xedatutakoa beteko da.

Desadostasunik badago, lehenik Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Paritarioaren eskumena izango da horri buruzko irizpene ematea eta ados jartzen ez badira, alderdiek dagozkien ins-tantziatar jo ahal izango dute.

II. KAPITULUA

ENPLEGUA ETA KONTRATAZIOA

7. artikulua. Kontratu mugagabea.

Une bakoitzean indarrean dagoen aplikazio-eremu zabalago hitzarmen kolektiboan xedatutakoa beteko da.

8. artikulua. Txanda-kontratua. Langileen ordezkapena.

Une bakoitzean indarrean dagoen aplikazio-eremu zabalago hitzarmen kolektiboan xedatutakoa beteko da.

9. artikulua. Bitarteko edo ordezkotzako kontratua.

Une bakoitzean indarrean dagoen aplikazio-eremu zabalago hitzarmen kolektiboan xedatutakoa beteko da.

Kontratazio horietan zerbitzuko eta enpresako langileek lan egingo dute lehenasunez, prestasun-irizpideen eta langileek enpresan duten antzinasunaren arabera. Etxez etxeko laguntza-zerbitzuaren ezaugarri bereziak direla-eta, kontratuen ehuneko jakin bat da lanaldi partzialekoa da. Horri dagokionez, enpresek, aukeran, hitzarmenean ezarritakoaren % 100 baino lanaldi murriztagoa duten langileen lanaldia luzatuko dute, enpresan aldi baterako baja hartzen duten edo aldi baterako ezintasuneko egoeran, oporretan edo baimenekin dauden langileak ordezkatzeko.

Edonola ere, egoera horietan dauden langileak lanera itzultzen direnean, lanaldia luzatu zaien langileak beren jatorrizko egoerara itzuliko dira.

Zerbitzuak enpresako langileekin eman ezin direnean eta enpresari egin beharreko kontratuak daudenean, gorabehera horiei erantzuteko lan-poltsa bat sortuko da. Poltsa hori enpresan gutxienez 6 hilabete lan egin duten edo 2 kontratu izan dituzten behin-behineko langileekin osatuko da, eta antzinasuna izango da hurrenkera zehazteko irizpidea (antzinasun handienetik txikienera).

10. artikulua. Ordezkapenengatiko lanpostu hutsak eta lan-poltsa.

— Enpresetan sortzen diren lanpostu hutsak eta berriak Hitzarmen Kolektibo honen ondoriozko honako irizpide hauen arabera beteko dira:

Sorturiko lanpostu hutsak (lan-harremanaren amaieraren ondorioz langileek lantokia utzi izanagatik enpresan sorturiko egoerak dira lanpostu hutsak) edo sortu berriak ondoren adierazitako irizpideei jarraiki beteko dira (enpresa esleipendunak eta langileen ordezkariak hartuko dute parte horiek sortzeko prozesuan):

a) Lanaldi hutsa langile guztiak beteko dute, dagokion Zerbitzuan horiek lanaldi osora iristen diren arte.

b) Horretarako, «lanerako prestasuneko» poltsa bat sortuko da; honako hauek hartuko dira balioets daitezkeen irizpidetat:

1. Langileak lanaldia areagotzeko duen prestasun pertsonala.
2. Antzinasuna.

Artículo 6. Funciones de las categorías profesionales.

Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo de ámbito superior vigente en cada momento.

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

CAPÍTULO II

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 7. Contrato indefinido.

Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo de ámbito superior vigente en cada momento.

Artículo 8. Contrato de relevo. Sustitución de plantillas.

Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo de ámbito superior vigente en cada momento.

Artículo 9. Contrato de interinidad o sustitución.

Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo de ámbito superior vigente en cada momento.

Dichas contrataciones serán realizadas de forma prioritaria por personal del servicio y de la empresa, atendiendo a los criterios de disponibilidad y la antigüedad en la empresa. Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100 % de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja temporal en la empresa o se encuentren en situación de IT, vacaciones o permisos.

No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.

En caso de no poder cubrir con el personal propio y tener que realizar contratos de manera expresa, se acordará la creación de una bolsa de trabajo para cubrir estas contingencias. Dicha bolsa estará conformada por trabajadoras y trabajadores eventuales que hayan trabajado al menos 6 meses en la empresa y/o 2 contratos, siendo la antigüedad el criterio fijado para el orden de prelación (de mayor a menor antigüedad).

Artículo 10. Vacantes y bolsa de trabajo por sustituciones.

— Las plazas vacantes o de nueva creación que se originen en las empresas serán:

Cubiertas según los criterios derivados de este Convenio Colectivo. Las plazas vacantes (se entiende por vacante la situación producida en la empresa por la baja de una trabajadora como consecuencia de la extinción de su relación laboral) o de nueva creación que se originen, serán cubiertas con los siguientes criterios, en cuya elaboración, participarán la empresa adjudicataria y la representación de las trabajadoras:

a) La jornada vacante se cubrirá o completará por el conjunto de las trabajadoras hasta que estas alcancen la jornada completa en el servicio de que se trate.

b) Al efecto, se creará una bolsa de «disponibilidad para el trabajo», en la que se considerarán como criterios valorables los siguientes:

1. Disposición personal de la trabajadora a incrementar la jornada.
2. Antigüedad.

– Oporrek, baimenek, eszedentziek, aldi baterako ezintasun edo laneko istripuagatik bajek edo langileek lan-kontratua eten- da izateagatik eragindako ordezkapenak enpresako langileek egingo dituzte lehentasunez, aurreko puntuan adierazitako irizpi- de berebere jarraituz, baita kontratua amaitua dutenen kasuan ere, 9. artikuluaen bigarren paragrafoan ezarritakoaren arabera.

11. artikulua. *Kontratu-amaiera, enplegu-erregulazioko espedienteak eta kaleratze objektiboak.*

Une bakoitzean indarrean dagoen aplikazio-eremu zabalago- ko hitzarmen kolektiboan xedatutakoa beteko da.

12. artikulua. *Probaldia.*

Une bakoitzean indarrean dagoen aplikazio-eremu zabalago- ko hitzarmen kolektiboan xedatutakoa beteko da.

13. artikulua. *Enpresa uztea.*

Enpresako lana borondatez utzi nahi duten langileak derri- gortuta daude Enpresan jakinaraztera 15 eguneko aurreabisua- rekin.

Langileak lan-harremana bere borondatez amaitu dela eta bere laneko eskubideak bermatu direla aitortzeko dokumentua langileen delegatuen, enpresa-batzordearen edota sindikatuko delegatuen esku jarriko du, betiere interesduna horren kontra ez badago.

Ezarritako aurreabisua gauzatzen ez bada, likidazioan or- daindu beharreko zati proportzionaletatik benetako eguneko baliokidea kendu ahal izango ditu enpresak aurretiaz finkatuta- ko erregelamendu bidezko aurreabisutik falta den egun bakoiz- teko.

Enpresak derrigorrean eman behar du langileak egindako ja- kinarazpenak jaso izanaren berri.

III. KAPITULUA

LANALDIA, ATSEDENALDIK ETA JAIEGUNAK, OPORRAK ETA APARTEKO ZERBITZUAK

14. artikulua. *Lan-denbora.*

Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko langile guztien lanal- dia urteko 1.592 ordu izango dira (35 ordu astean).

15. artikulua. *Lan-egutegia.*

Lanaren antolamendua Enpresa-zuzendaritzaren ahalmena eta erantzukizuna da, eta Hitzarmen Kolektibo honi ez ezik, inda- rreko legediari lotzen zaio; horrela, antolakuntza-eginkizun hori langileen ordezkaritza unitarioari edo sindikalari esleitzen diote horiek.

Lanaldiaren guztizko banaketa biltzen duen lan-egutegia da- gokion enpresa edo establezimenduan ezarriko da, eta langileen ordezkariekin itunduko da, Kapitulu honetan ezarritako irizpideak eta arauak errespetatuz, urteko lehen hiruhilekorako.

Bertan, langile bakoitzari dagozkion lanaldiak eta oporraldiak. Txandak eta atsedenaldiak bere lan-kronograman jasota egongo dira.

Jaiegunak pilotzeagatik ondoz ondoko zenbait egunez zerbi- tzua ematerik ez badago, betiere ohiko lanalditik kanpo lan egin behar izanez gero eta enpresak beharrezkotzat jotzen badu zerbitzua ematea, lanaldi hori lanaldi arrunta halako bi ordain- duko da.

16. artikulua. *Gutxieneko atsedenaldiak.*

Lanaren antolaketa edozein izanik ere, lanaldi baten amaie- raren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez hamabi or- du egongo dira.

Langileek gutxienez etenaldirik gabeko egun eta erdiko atse- denaldirako eskubidea izango dute astean.

– Las sustituciones por vacaciones, permisos, excedencias, bajas por IT y AT o situaciones de suspensión del contrato de trabajo serán cubiertas de forma prioritaria por personal de la Empresa, y atendiendo a criterios idénticos a los expresados en el punto anterior incluso aquellos que tengan el contrato finalizado y según se ha definido en el art. 9, segundo párrafo.

Artículo 11. *Fin de contrato, expedientes de regulación de empleo y despidos objetivos.*

Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo de ámbito superior vigente en cada momento.

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo de ámbito superior vigente en cada momento.

Artículo 13. *Ceses en la empresa.*

Las trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el ser- vicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el plazo de preaviso de 15 días.

El documento en el cual una trabajadora declare voluntaria- mente terminada la relación laboral, y satisfechos sus derechos laborales estará a disposición de las delegadas del personal, comité de empresa o sindicales, salvo que el/la interesado/a se oponga.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fi- jado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de las comunica- ciones efectuada por la trabajadora.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS VACACIONES Y SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 14. *Tiempo de trabajo.*

La jornada máxima para todas las trabajadoras afectadas por el Convenio Colectivo será de 1.592 horas anuales (35 ho- ras semanales).

Artículo 15. *Calendario laboral.*

La organización de trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, con sujeción a este Convenio Colec- tivo y a la legislación vigente que estas asignan a la representa- ción unitaria o sindical de personal.

El calendario laboral contendrá la distribución total de la jor- nada laboral, se establecerá en la empresa o establecimiento respectivo pactándose con las representantes de las trabajado- ras, respetándose los criterios y normas establecidos en este Capítulo, para el primer trimestre del año.

En él habrán de contemplarse para cada trabajadora las jor- nadas a trabajar y los periodos de vacaciones. Los turnos y los descansos, estarán recogidos en su cronograma de trabajo.

Cuando la acumulación de días festivos conlleve que en va- rios días consecutivos no se va a prestar el servicio, y siempre y cuando este fuera de su jornada habitual, si la empresa consi- dere necesaria la prestación del servicio, el abono de esa jorna- da será el doble de la jornada ordinaria.

Artículo 16. *Descansos mínimos.*

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente me- diaran, como mínimo, doce horas.

Las trabajadoras tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

17. artikulua. Lanaldiaren egingarritasuna eta espezifikotasuna.

Langilearen dedikazioa berezia bada eta berak erabakita espezifikoki eta esanbidez murriztutako ordutegia bada, langile guztiak izango dute 7. artikuluan ezarritako urteko lanaldia zenbatzeko lehentasunezko eskubidea.

Lanaldi osoko langile batek egun batean gehienez ordu-kopuru hauek egin ahal izango ditu lanean:

1. Egunean 9 ordu lanaldi jarraiturako, astelehenetik ostiralera.

2. Egunean 9 ordu, asteburua bada; 12 ordu lanaldia etena denean, eta gutxienez 1 orduko eta gehienez 4 orduko atsedendaldia tarte bat amaitu eta hurrengo hasi bitartean.

3. Lanaldia behin baino gehiagotan eteten bada, bigarren aldiak eta ondorengoek orduen % 5eko konpentsazioa izango dute hirugarren tarte horren eta ondorengoan artean.

Langileen lanaldia haien erabiltzaileen prestazio teorikoko orduen arabera izango da.

Erabiltzaileak esleituak dituen bitartean, langileak kontratua izango du lanaldi hori, eta poltsan sartuko dira lanaldi horretatik egon litezkeen desbideratzeak.

Urteko orduen poltsa bat ezarriko da orduak berreskuratzeko. Poltsako desbideratzeak berreskuratzeko epea urte naturala izango da, eta azken sei hilekoan desbideratutako orduak hurrengo urteko urtarrilaren 31ra bitarte erregularizatu ahal izango dira.

Bukaeran ordu gehiagi berreskuratu behar izan ez daitezten, sei hilean behingo berrikusketa bat ezarriko da orduen kontrola eraman ahal izateko eta orduak gehiagi pilatu gabe berreskuratu ahal izateko. Orduak berreskuratu eta erregularizatzeko azken eguna sei hileko natural bakoitzaren ondorengo hilaren amaierakoa izango da.

Enpresak gutxienez hiru aldiz eskainiko du langileek zor dituzten ordu guztiak berreskuratzeko aukera. Aukerak baztertuz gero, enpresak langileari nominatik kendu ahal izango dio hark berreskuratu behar duen ordu-kopuruaren proportzioa, ordu arrunt bati dagokion zenbatekoaren arabera.

Sei hilez behingo erregularizazioa amaitzean orduen soberakina badago, enpresak ordu horiek konpentsatu ahal izango ditu soberakinari dagokion atsedendaldia emanaz edo ordu arrunt gisa ordainduta.

Langileari esleitutako erabiltzaileen kopuruek edo jada esleitutako erabiltzaileei ematen dizkien zerbitzu-orduek behera egiten badute eta egoera hori egonkortzen bada, enpresak langileari kontratua bi hilabetez bermatzeko konpromisoa hartzen du baje ordezkapenekin, sindikaturako orduekin, norberaren kontuetarako orduekin eta abarrekin, hariak eta langileari beste erabiltzaile bat esleitu arte.

Bi hilabete horietan erabiltzaile propio bat esleitzen ez bada, kontratua apalduko zaio, lanaldia une horretan esleituta dituen erabiltzaileek behar duten prestaziora egokituz; hala ere, langile horrek bere lanaldia betetzeko lehentasuna izango du, hariak eta aurrez ezarritako kontratua berreskuratu arte.

Kontratua betetzeko lehentasuna irizpide hauen arabera izango da:

– Lanaldiaren % 100era iristen ez diren 55 urtetik gorako langileak.

– Aurreko lanaldia bete gabe denbora gehien daraman langilea.

– Proportzioan kontratua gehien apaldu zaion langilea.

Artículo 17. Practicabilidad y especificidad de la jornada.

Excepto en aquellos casos en que la dedicación de la trabajadora sea singular y con un horario específicamente reducido por expresa decisión propia, todas las trabajadoras tendrán derecho preferente a computar la jornada anual máxima establecida, según lo establecido en el art. 7.

La disponibilidad máxima diaria para una trabajadora de jornada completa, para realizar su jornada de trabajo será la siguiente:

1. 9 horas diarias para la jornada continúa de lunes a viernes.

2. 9 horas diarias si es fin de semana, siendo de 12 horas cuando sea partida, existiendo un descanso mínimo de 1 hora y máximo de 4 horas entre el final de un tramo y el inicio del siguiente.

3. Si se interrumpe en más de una vez la jornada de trabajo, la segunda y sucesivas veces tendrán una compensación del 5 % de las horas de ese tercer tramo y sucesivos.

La jornada de las trabajadoras estará unida a la suma de las horas de prestación teórica de sus usuarios.

Mientras se mantengan sus usuarios asignados, la trabajadora tendrá esta jornada contratada, pasando a bolsa las desviaciones que sobre esa jornada se pudieran producir.

Se establece una bolsa de horas anual para recuperar posibles defectos de horas, siendo el plazo para recuperar las desviaciones de la bolsa el año natural y que las horas de desviación del último semestre se puedan regularizar hasta el 31 de enero del año siguiente.

Para evitar que se tengan que recuperar al final de año demasiadas horas se establece una revisión semestral para llevar un control y poder recuperar las horas sin acumular demasiadas. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del mes posterior a cada semestre natural.

Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento de la nómina en proporción al número de horas ofrecidas a recuperar, del importe correspondiente en hora ordinaria.

Si al finalizar la regulación semestral existiera un exceso de horas, la empresa podrá compensar con periodo de descanso proporcional al exceso o con abono de tales como hora ordinaria.

Una vez se produzca una variación estable a la baja en el número de usuarios asignados a la trabajadora, o en las horas de servicio que presta a los usuarios ya asignados, la empresa se compromete a garantizar a la trabajadora durante un mínimo de dos meses el contrato existente, cubriéndolos con las sustituciones de bajas, horas sindicales, asuntos propios, etc... hasta que se le pueda asignar un nuevo usuario.

En caso de que en estos dos meses no se le asigne un nuevo usuario propio, se bajará el contrato, adaptando la jornada a la realidad de la prestación a los usuarios asignados en ese momento, habiendo una prioridad de cubrir a esta trabajadora hasta volver a recuperar su contrato anteriormente establecido.

La prioridad de cubrir el contrato se regirá por:

– Las trabajadoras de más de 55 años que no lleguen al 100 % de la jornada.

– La trabajadora que lleve mas tiempo sin cubrir su jornada de trabajo anterior.

– La trabajadora que proporcionalmente más baje su contrato.

Enpresek inoiz ez du kontratua astean 20 ordu baino gehiago jaitsiko, non eta alderdiek ez duten halakorik adosten.

18. artikulua. *Lanaldi partzialeko lana.*

Etxe etxeko Laguntzan, langile batekin ezarritako lanaldi partzialeko kontratu guztiak (edozein direla ere) astean gutxienez 20 ordukoak izango dira, langilearen interesagatiko parteen arteko akordioa izan ezik.

Lanaldi partzialek astean 20 orduko iraupena izango dute gutxienez, beren ezaugarri bereziengatik asteburu eta jaiegunetarako kontratu edo zerbitzuak direnean izan ezik; azken kasu horretan, astean 8 orduko iraupena izango dute gutxienez.

Lanaldi partzialeko kontratu guztietan, lanaldiaren ehuneko urteko kalkulan oinarrituz egingo da.

19. artikulua. *Zonifikazioa.*

Zerbitzuen antolaketa zonifikatu egingo da.

Zerbitzuak hiru hilean behin berregituratzea proposatuko da, horiek zonifikatu ahal izateko.

20. artikulua. *Oporrak.*

Oporrak 30 egun naturalekoak izango dira, eta 2 alditan hartu ahal izango dira. 2 alderdien artean adostasuna badago, aldi gehiagotan ere hartu ahal izango dira. Lan-urte efektiboa osatu ez duten langileek haren zati proportzionala jasotzeko eskubidea izango dute.

Horrela, bada, kontrata berria benetan hasten denetik aurrera, aurreko paragrafoa indargabetuta eta ondorioz gabe geratuko da, eta une horretatik aurrera honako hau aplikatuko da:

Oporrak 26 lanegunekoak izango dira (astelehentetik ostiralera, aste barruko orduen poltsara atxikitako langileentzat) eta 12 lanegunekoak larunbat, igande eta jaiegunetako lanaldietarako. Bi alditan hartu ahal izango dira. Bi alderdien artean adostasuna badago, aldi gehiagotan ere hartu ahal izango dira. Bi aldi, hamahiru eguneko bi tartetan zenbatuta.

Langileek oporretarako egunak aukeratu ahal izango dituzte, baita urte-sasoia ere, baina lehentasunezko aldia ekainetik irailera bitartekoa izango da, betiere langileen % 25ek baino gehiagok ez badituzte oporrak garai berean hartzen.

Oporren egutegia urteko lehen hiru hilekoan egin beharko da, langileen ordezkariekin bat etorrira, eta oporretako aldi errotazional bera eskatzen duten langileen arteko antzinatearen agindua antolatuta.

Oporren hasiera eta amaiera oporrei dagokien urte naturalaren barnean izango dira.

Oporraldiak ezin izango du asteko atsedeen-egun batean hasi, eta beraz, atsedendialaren hurrengo eguna hartuko da oporren hasieratzat. Oporretatik itzultzeko eguna egun libre batean gertatuz gero, hura errespetatu beharko da, eta langilea hurrengo egunean hasiko da lanean.

Langileen oporraldia Langileen Estatutuaren testu bateginarren 38.3. artikuluan aurreikusitako arrazoiren batekin bat badator, lege-arau horretan une bakoitzean aurreikusitakoa beteko da.

Langileek urtean hartutako atsedeen-egunek, jaiegunek, lizentziek eta baimenek ez dute urteko oporrak izateko eskubidea eragotziko, ezta langileari dagozkion opor-egunak murriztuko ere.

La empresa no bajará el contrato nunca a menos de 20 horas semanales, excepto acuerdo entre las partes.

Artículo 18. *Trabajo a tiempo parcial.*

En Ayuda a Domicilio cualquiera que sea el contrato a tiempo parcial que se establezca con una trabajadora, será, como mínimo, de 20 horas semanales, excepto acuerdo entre las partes por interés de la trabajadora.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 20 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características específicas sean para fines de semana y festivos en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

En todos los contratos a tiempo parcial, el porcentaje de jornada se hará en base al cálculo anual.

Artículo 19. *Zonificación.*

Se procederá a una organización zonificada de los servicios.

Se planteará una reestructuración cada tres meses para poder zonificar los servicios.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 30 días naturales que podrán ser disfrutadas en 2 periodos. Si existe acuerdo entre las 2 partes podrán disfrutarse en más periodos. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional.

Así pues, a partir del inicio efectivo de la nueva contrata, resultará derogado y sin efecto el párrafo anterior, pasando a ser de aplicación a partir de ese momento el que sigue:

Las vacaciones serán de 26 días laborales (de lunes a viernes para el personal adscrito en bolsa de horas entre semana) y de 12 días laborales para las jornadas de sábados, domingos y festivos. Podrán ser disfrutadas en dos periodos laborales. Si existe acuerdo entre las dos partes podrán disfrutarse en más periodos. Dos periodos, contabilizados en dos periodos de trece días.

Las trabajadoras podrán elegir los días de disfrute de las vacaciones, así como época del año, siendo el periodo preferencial de disfrute entre junio y septiembre, siempre que el porcentaje de personas que disfruten el mismo no supere el 25 %.

El calendario de vacaciones deberá estar realizado en el primer trimestre del año, de acuerdo con los representantes de personal. Y organizado por orden de antigüedad entre las trabajadoras que soliciten el mismo periodo vacacional rotacional.

El comienzo y terminación de las vacaciones obrará del año natural a que estas correspondan.

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

En caso de que el periodo vacacional de las trabajadoras coincida con alguna de las causas previstas en el art. 38.3 del TRET, se estará a lo previsto en dicha norma legal en cada momento.

Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año no primarán a las trabajadoras del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que le corresponden.

IV. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

21. artikulua. Soldatak ordaintzeko eta jasotzeko modua.

Langileek beren nomina nahi duten Banku Entitateko edo Arrerzki Kutxako kontuetan edota libretetan helbideratzeko eskubi-dea dute.

Hileko soldaten ordainketa mugaeguneratutako hilabeteen arabera egingo da, hilabetearen azken egunetik hurrengo hilabetearen hirugarren egunera bitarte.

22. artikulua. Aurrerakinak.

Inolako interesik gabeko aurrerakin arruntak, sorturiko hileko soldata likidoaren % 100erainoak emango dira; zazpi eguneko gehieneko epearen barruan ordainduko dira, eskatzen diren egunetik zenbatzen hasita.

23. artikulua. Ordainsari-egitura. Soldata-kontzeptuak. Plusak.

Hitzarmen kolektibo honen lehenengo eta bigarren klausula iragankorretan aurreikusitako denbora-eremuaren arabera uanean indarrean diren soldata-taulak aplikatuko dira. Hala, honako lansari-kontzeptu hauek ezarri dira:

– Oinarrizko soldata:

Langileentzako hileko ordainsariaren zati bat da, bere lanbide-talde eta -funtziorako finkatu dena, eta I. eranskinean ezarritako zenbatekoak edukiko dituena. Egindako lanaldiarekiko proportzioan jasoko da.

Eranskin honetan zehaztu gabeko lanbide-funtzioei dagokienez, une bakoitzean indarrean dagoen aplikazio-eremu zabalgoko hitzarmen kolektiboaren tauletan ezarritakoa beteko da.

– Aparteko ordainsariak:

Aparteko bi ordainsari ordainduko dira (oinarrizko soldata gehi antzinatasuna), ekainean eta abenduan, beranduenez hilaren 15ean. Egindako jardunaldira proportzionalki jasoko da.

– Antzinatasun-plusa:

Antzinatasun-plusa hirurtekotan antolatuko da, eta hirurteko bakoitzeko adierazitako balioaren arabera, I eranskinean aurreikusitako ordainsari-taulan, aplikazio-eremuaren arabera, ordaindutako antzinatasuna enpresarekin lan-harremana hasten den unetik aurrera kontatuko da. Egindako lanaldiarekiko proportzioan jasoko da.

– Bidaiengatiko plusa:

Zerbitzutik zerbitzurako joan-etorrietarako hoberia emango da, urteko hamabi (12) hilabeteetan ordaintzeko plus batekin. Plus horren zenbateko gordina I. eranskinean aurreikusitako ordainsari-tauletan aurreikusitakoa izango da, haren aplikazio-eremuaren arabera. Egindako lanaldiarekiko proportzioan jasoko da.

– Kilometro-ordaina:

Langileak bere autoa erabili behar badu zerbitzua emateko, 0,24 euro ordainduko zaizkio egindako kilometro bakoitzeko, zerbitzu hori emateak eragindako gastuengatik.

– Prestasun-plusa:

Laguntza-taldeko prestasun-plus bat esleituko zaie, hilero jasoko dutena, kontratuan adostutako aldi lanerako prestasuna izategatik. Plus horren zenbateko gordina I. eranskinean aurreikusitako ordainsari-tauletan aurreikusitakoa izango da, haren aplikazio-eremuaren arabera.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 21. Forma de pago y recibo de salarios.

Las trabajadoras tienen derecho a domiciliar sus nóminas en cuentas o libretas de Entidades bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.

El pago de los salarios mensuales se efectuará por meses vencidos, entre el último día del mes y el día 3 del mes siguiente.

Artículo 22. Anticipos.

Se concederán anticipos ordinarios, sin interés alguno, de hasta el 100 % del salario líquido mensual devengado, que se harán efectivos en el plazo máximo de siete días desde la fecha de solicitud.

Artículo 23. Estructura retributiva. Conceptos salariales. Pluses.

Las tablas salariales que serán de aplicación en cada momento según su ámbito temporal previsto en la cláusula transitoria primera y segunda del presente convenio colectivo. Así, se establecen los siguientes conceptos retributivos:

– Salario base:

Es la parte de la retribución mensual del personal fijada para su grupo y función profesional, en las cuantías establecidas en el anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

Para las funciones no definidas en este anexo se estará a lo estipulado en las tablas del convenio colectivo de ámbito superior vigente en cada momento.

– Pagas extras:

Se abonarán dos pagas extras de salario base más antigüedad, que se harán efectivas en junio y en diciembre, no más tarde del día 15. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

– Plus antigüedad:

Se establece un plus de antigüedad en forma de trienios según el valor indicado por trienio, en la tabla retributiva prevista en el anexo I según su ámbito temporal de aplicación, comenzando a generar antigüedad remunerada partiendo del inicio de la relación laboral con la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

– Plus de desplazamiento:

Se bonificará el desplazamiento entre servicio y servicio, con un plus abonable durante los 12 doce meses del año, cuya cantidad bruta será la prevista en las tablas retributivas previstas en el anexo I según su ámbito temporal de aplicación. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

– Kilometraje:

En caso de que la trabajadora necesitara utilizar el vehículo particular para la prestación del servicio, se establece un abono de 0,24 euros por cada kilómetro realizado, a fin de abonar los gastos generados por la prestación de dicho servicio.

– Plus de disponibilidad:

Se asignará un plus de disponibilidad con percibo mensual a la/as trabajadoras designadas como retén/es por tener disponibilidad laboral en el periodo acordado en contrato y cuya cantidad bruta será la prevista en las tablas retributivas previstas en el anexo I según su ámbito temporal de aplicación.

V. KAPITULUA

LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

24. artikulua. Oro har ordaindutako lizentziak.

Langileak, aldez aurretik jakinarazita eta justifikatuta, honako ordaindutako lizentzia hauek jasotzeko eskubidea izango du, honako arrazoi hauetako batengatik, eta honako denbora honetarako:

- a) Hamabost egutegiko egun langilea bera ezkontzen bada.
- b) Aitatasunagatik baimena: unean-unean aplikatzeko den legezko araudian aurreikusitakoa beteko da.
- c) Ezkontidearen eta seme-alaben heriotzagatik: 3 egun. Gurasoen kasuan: 3 egun. Anai-arreben, biloben eta aiton-amonen kasuan: 2 egun. Koinatuen, aitaginarreba-amaginarreben eta aiton-amonen eta ezkontzako seme-alaben kasuan: 2 egun.
- d) Ezkontidearen eta seme-alaben gaixotasun larriagatik: 3 egun. Gurasoena eta anai-arrebena: 3 egun. Gurasoak, anai-arrebak: 2 egun. Lizentziak zatikatu ahal izango ditu ospitalizazioak dirauen bitartean.

Horretarako, dagokion medikuak hasierako egiaztagirian edo, aurrerago, edozein alde eskatuta horrela kalifikatzen duena hartuko da gaixotasun larritzat. Nolanahi ere, larritzat hartuko da ospitaleratzea dakarren gaixotasuna. Kasu horretan, ospitaleko egonaldiak lizentziaren arabera aurreikusitakoak baino egun baino gutxiago irauten badu, lizentzia ospitaleko egonaldia amaitzean bukatuko da. Beste lizentzia baterako eskubidea izango du langileak baldin eta beste ospitaleratze bat jazozen bada.

- e) Langilea medikuaren kontsultara (familiakoa edo espezialista) joateagatik: langileak lizentzia bat izango du kontsultara joan eta medikuarekin egoteko behar den denborarako.
- f) Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitetzeke jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, eta kobratzeko eskubidea izango dute, aldez aurretik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta egiaztatzen bada lanaldiaren barnean egiteko premia.
- g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.
- h) Egun bat seme edo alaba baten edo anai-arreba baten ezkontzagatik edota seme edo alaba baten lehen jaunartzeagatik eta bataioagatik.
- i) Izaera publikoko edo norberaren nahitaezko eginbeharra betetzeagatik baimena. Eginbehar horiek betetzeko behar duen denborarako lizentzia hartzeko eskubidea izango du, betiere lan-ordutegitik kanpo bete ezin badira.
- j) Izatezko bikoteak: Izatezko bikoteak, dagokien erregistroan erregistratuta badaude, senar-emaztetzat joko dira a), c), d), e), eta f) idatz-zatietan jasotako lizentzien ondorioetarako. Izatezko bikote berbera ezkontzen bada, baimen hori berriz ere hartu ahal izango da.
- k) Norberaren gauzetarako: 4 egun; aste bat lehenago eskatu beharko dira, eta plantillako langileen ehuneko 5ek baimen hori hartu ez badu baino ez dira emango. Langile guztiek eskatu ahal izango dituzte egun horiek, egindako lanaldiaren ehuneko alde batera utzita berriak.

25. artikulua. Ordaindutako lizentziak eguneratzeko, hobetzeko eta birziklatzeko ikastaroetarako.

— Hobetzeko ikastaroak:

Hobekuntza-ikastaroak enpresak naiz langileek proposatu ahal izango dituzte, eta langileek nahi badute onartuko dituzte; enpresak hartuko du bere gain ikastaro horien kostua, bai eta langileek ikastaro horiek egiteko behar duten denboraren % 50 ere, prestakuntzarako baimen indibidualetarako emandako gehieneko kreditu-kopurura bitarte.

CAPÍTULO V

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 24. Licencias retribuidas en general.

La trabajadora previo aviso y justificación tendrá derecho a licencias retribuidas por alguno de los motivos, y por el tiempo, siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio propio.
- b) Permiso por paternidad: se estará a lo previsto en la normativa legal de aplicación en cada momento.
- c) Por fallecimiento del cónyuge e hijos: 3 días en los casos de padres: 3 días. En los casos de hermanos, nietos y abuelos: 2 días. En los casos de cuñados, suegros y abuelos e hijos políticos: 2 días.
- d) Por enfermedad grave del cónyuge e hijos: 3 días. De padres y hermanos: 3 días: Padres y hermanos políticos: 2 días. Se podrá fraccionar las licencias mientras dure la hospitalización.

A estos efectos se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el 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. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización si esta dura menos días que los previstos de licencia. Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización.

- e) Por asistencia de la trabajadora a consulta médica (cabececa o especialista): la trabajadora tendrá una licencia por el tiempo necesario para acudir y realizar la consulta médica.
- f) Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día por traslado de domicilio habitual.
- h) Un día por boda de un hijo o hermano, así como por bautizo y comunión de un hijo.

i) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal. Tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera de horario de trabajo.

j) Parejas de hecho: Las parejas de hecho, debidamente inscritas en el correspondiente registro, tendrán consideración de matrimonio a los efectos de licencias contempladas en los apartados a), c), d), e), y f). En caso de que esta misma pareja de hecho contraiga matrimonio, este permiso no se podrá repetir.

k) Por asuntos propios: 4 días, que deberán ser solicitados con una semana de antelación y siempre y cuando no se encuentren disfrutando permiso más del 5 % del personal de la plantilla. Estos días podrán ser solicitados por todas las trabajadoras independientemente del porcentaje de jornada que realicen. El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

Artículo 25. Licencias retribuidas para cursos de actualización, perfeccionamiento y reciclaje.

— Cursos de perfeccionamiento:

Los cursos de perfeccionamiento podrán ser propuestos tanto por la empresa como por las trabajadoras y serán de libre aceptación, siendo a cargo de la empresa su costo, así como el 50 % del tiempo empleado por las trabajadoras en los mismos, hasta un máximo de los créditos concedidos para la formación para los permisos individuales de formación.

– Azterketetara joateko lizentziak:

Lanbide-titulu bat lortzeko ikasketak egiten dituzten langileak zerbitzupean dituzten enpresek, ordainsarian eraginik izan gabe, deialdi ofizialeko azterketetara joateko behar dituzten lizentzia guztiak emango dizkiete, betiere interesdunek alde zuzenetik justifikatu badute ikasketa horien matrikula egina dutela eta azterketetara joan direla. Azterketa bakoitza egiteko lizentzia egun batekoa izango da eta 200 km baino urrunago joan behar bada, lizentzia egutegiko 3 egunera luza daiteke.

26. artikulua. *Ordaindu gabeko lizentziak.*

Medikura laguntzeko orduak: langileak eskubidea izango du, urtean gehienez 16 orduz, ezkontideari, aita edo amari (odolekoak nahiz ezkontza-ahaidetasunezkoak, langilearekin bizi zein ez, 65 urtetik gorakoak badira) eta seme-alabei medikura laguntzeko. Ordu horiek hitzarmen honetan ezarritako lan-poltsaren barruan konpentsatuko dira.

Urte bakoitzean, soldatarik gabeko txandakako 30 eguneko baimena eskatu ahal izango du langile orok. Eskaera hori 7 eguneko aurretiaz egin badu, baimena eman egin beharko zaio, betiere langileen ehuneko 5etik gora baimen mota hori aldi berean baliatzen ari ez bada, edo plantillaren ehuneko 25 beste baimen mota bat baliatzen ari.

27. artikulua. *Amatasunagatiko lizentzia.*

Erditzearen kasuan, amatasunagatiko lizentziak 16 asteko iraupena izango du, eta erditze multiplearen kasuan, bi aste gehiago luzatu ahal izango da bikien kasuan, eta lau aste hirukien kasuan. Egunduek etenik gabe hartuko dira. Etenduraldia langileak nahi duen bezala banatuko da, betiere sei aste erditu ondorengo asteak badira.

Aurrekoa gorabehera, amak eta aitak lan egiten dutenetan, amak, amatasunagatiko atsedenaldira hasterakoan, aukera egin ahal izango du, aitak gainerako lizentzia-egunak edo egun horietako batzuk baliatzeko, ama lanean hasteak beraren osasunerako arriskua dakarrenean izan ezik.

Amatasunagatiko etete-denboraldia eta lan-egutegian ezarritako oporraldia aldi berean badira, bi eskubideak bere osotasunean baliatzea bermatuko da.

28. artikulua. *Edoskitzealdia, metatzeko aukera.*

Langileek, hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Langileak nahi badu, eskubide hori ohiko lanaldian ordu-erdiko murrizketaz ordetzeko aukera izango du, helburu berberarekin. Eskubide hori gurasoetako batek bakarrik hartu ahal izango du.

Amak baliatzen badu eskubide hori, baimen horren ordeztu da indutako lizentziako bi aste gehiago hartu ahal izango ditu, baina amatasunagatiko lizentzialdiaren ondoren baliatu behar du.

29. artikulua. *Adopzioagatiko edo harreragatiko lizentzia.*

Zazpi urtera bitarteko edo 7 urtetik gorako adingabekoen adopzioaren edo harreraren (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) kasuetan, haurra ezgaitua edo ezindua bada, edo atzerritarak izateagatik gizarteratzeko eta familiari egokitzeko zailtasunak baditu (eskumeneko gizarte-zerbitzuek behar bezala egiaztatuta), lizentziak 16 asteko iraunaldia izango du, eta adopzio edo harrera multipleen kasuan, epe hori bigarren haurretik aurrera bi aste gehiago luzatu ahal izango da seme edo alaba bakoitzeko. Egunduek nola zenbatu langileak aukeratuko du, bai harrerako erabaki administratiboaren edo juridikoaren ondoren, bai adopzioa egiten deneko ebazpen judizialaren ondoren. Amak eta aitak lan egiten badute, etete-denboraldia egoera horretan daudenean aukeratzeko duten bezala banatuko da. Biek aldi berean hartu ahal izan-

– Licencias para exámenes:

Las empresas que tengan a su servicio trabajadoras que realicen estudios para la obtención de un título profesional, concederán a los mismos, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula de tales estudios y la justificación, asimismo, de haber asistido a los exámenes. La duración de las licencias será de un día por examen, pudiendo ampliarse a tres días naturales si hubiera desplazamiento superior a 200 km.

Artículo 26. *Licencias no retribuidas.*

Horas de acompañamiento al médico: la trabajadora tendrá derecho, dentro del límite de las 16 horas anuales, a acompañar al médico al cónyuge, al padre y a la madre (que sean mayores de 65 años, tanto propios como políticos y convivan o no con la trabajadora), además de a los hijos e hijas. Esas horas pasaran a compensarse dentro de la bolsa de trabajo establecida en el presente convenio.

Todo el personal podrá solicitar hasta 30 días de permiso, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 7 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal o el 25 % del personal disfrutando otro tipo de permisos.

Artículo 27. *Licencias por maternidad.*

En el supuesto de parto, la licencia por maternidad tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más en el caso de mellizos, cuatro con trillizos. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute del resto o parte de los días de licencia, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Cuando el periodo de suspensión por maternidad coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Artículo 28. *Lactancia, posibilidad de acumular.*

Las trabajadoras, por lactancia a un hijo menos de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. De este derecho sólo podrá hacer uso uno de los padres.

En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del periodo de licencia maternal.

Artículo 29. *Licencia por adopción o acogimiento.*

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 7 años o de menores mayores de 7 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la licencia tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección de la trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre o el padre trabajen, el periodo de la suspensión

go dute, edo bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan, eta aurretik ezarritako mugen barruan.

Artikulu honetan aipatzen diren denboraldiak lanaldi osoan edo lanaldi zatituan baliatu ahal izango dira, arauz ezartzen diren baldintzetan; enpresaburuak eta egoera horretan dauden langileak ados jarri ondoren.

Atzerriko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatutako haurren sorterrira alde aurretik joan behar dutenean, kasu bakoitzeko artikulu honetan aurreikusitako etete-denboraldia adopzioa eratzten deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daitke, gehienik jota.

Atsedeen-denboraldiak aldi berean hartzen diren kasuetan, horien batuketa ez da aurreko idatz-zatietan aurreikusten diren hamasei asteak baino luzeagoa izango, edo erditze multiplearen kasuan dagozkienak baino luzeagoa.

Adopzioagatiko edo etxean hartzeagatiko etete-denboraldia eta lan-egutegian ezarritako oporraldia aldi berean badira, bi eskubideak bere osotasunean baliatzea bermatuko da.

30. artikulua. Borondatezko eta nahitaezko eszedentziak.

1. Seme-alabak eta ahaideak zaintzeko.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, norberarena zein adoptatua izan, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio aurreko egoeran hartu, umearen jaiotza-egunetik hasita, edo epailleen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik hasita.

Hiru urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, ahaide bat zaindu behar duten langileek, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailaraino, baldin eta ahaidea, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Idatz-zati honetan bilduriko eszedentzia langile guztien, gizon zein emakume, eskubide indibiduala da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugatu ahal izango du bi langileek aldi berean hartzea, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik.

Subjektu eragile berriak beste eszedentzialdi baterako eskubidea ematen badu, berriaren hasierak langilea baliatzen ari zena naren amaiera ekarriko du.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Lehenengo urtean, langileak eskubidea izango du lanpostua eta kategoria gorde dakizkion. Epe hori igaro ostean, lanbide-talde bereko edo baliokidea den kategoria bateko lanpostu bat gordeko zaio.

2. Gutxienez urte bateko antzinasuna duten langileen-tzako eszedentziak.

Enpresan gutxienez urte bateko antzinasuna duten langileei eszedentzia emango die enpresak, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

- Eszedentziaren iraupena gutxienez urte batekoa eta gehienez bost urtekoa izatea.
- Horrelako eszedentzia mota bat hartu duen langile kopurua plantillaren ehuneko 5 baino gehiago ez izatea.

Eszedentzian dauden langileek beren kategorian edo antzekoa den beste batean sartzeko lehentasunezko eskubidea izango dute, soilik, ostera lanean hasteko eskaera egin ondoren lanpostu huts bat badago. Lanpostua hutsik ez badago, gerorako eskubidea baino ez du izango.

se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados anteriormente.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las empresarias y las trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

En los supuestos de adopción en el extranjero, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previo para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por lo que se constituye la adopción.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las correspondan en caso de parto múltiple.

Cuando el periodo de suspensión por adopción o acogimiento coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Artículo 30. Excedencias voluntarias y forzosas.

1. Por cuidado de hijos/as y familiares.

Las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y categoría. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Excedencias para las trabajadoras con al menos una antigüedad de 1 año.

La empresa concederá excedencia a las trabajadoras con al menos una antigüedad de un año en la empresa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que dicha excedencia no sea inferior a 1 año ni superior a cinco años.
- Que el número de trabajadoras que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 5 % de la plantilla.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

3. Bestelako eszedentziak.

Era berean, enpresan urtebeteko antzinatasuna duten langileei eszedentziak emango dizkie enpresak, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Eszedentzia lanbide-prestakuntzako ikasketak, edo birziklatze-ikasketak egiteko hartzea, betiere ikasketa horiek, ondoren, enpresan bertan erabil badaitezke.

b) Eszedentzia lau hilabetetatik beherako ez urte bat baino gehiagoko ez izatea, salbu eta bi alderdiak ados jartzen badira.

Eszedentzian dauden langileek beren kategorian edo antzekoa den beste batean sartzeko lehentasunezko eskubidea izango dute, soilik, ostera lanean hasteko eskaera egin ondoren lanpostu huts bat badago. Lanpostua hutsik ez badago, gerorako eskubidea baino ez du izango.

4. Gainerako eszedentziak.

Gainerako eszedentzietan dagokienez, indarreko legerian ezarritakoa aplikatuko da.

Eszedentzia amaitutakoan lanera itzultzea.

Nahitaezko eszedentzia duten langileei eta kapitulu honetan zehaztutako eszedentzia bereziak baliatzen dituztenek, eszedentzialdia amaitu eta ezarritako epeetan lanera itzultzen ez badira, beren lanbide-kategorian dauden lanpostu hutsak betetzeko lehentasuna izango dute.

VI. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

31. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

I. Enpresaren Zuzendaritzak eta langileek euren gain hartuko dituzte Hitzarmen honetako berariazko xedapenek zehazten dituzten Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko elkarrekiko eskubide eta erantzukizunak, eta unean-unean indarrean dagoen legeria orokorrak ordezkio edo osagarri gisa zehazten dituenak.

Hitzarmen kolektiboaren indarraldirako plan bat egingo da, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak onartuko duena, eta aldi horretarako jardun-ildoak bilduko dituena.

Zuzendaritzak eta Langileek Laneko Segurtasun eta Osasunaren alorrean indarrean dagoen legeriatik datozen eskubide eta betebeharrak beren gain hartzeaz gain, honako hauen gai zehatzak eta berariazkoak izango dira:

– Zuzendaritzarena.

Segurtasun Plana eta horren helburuak bultzatu eta betetzea, Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan politika orokorra ezarri, baita hori lortzeko inbertsioak ere.

Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzordearen Ohiko eta ezohiko bileren buru izatea.

Finkatutako helburuak lortzeko beharrezkoak diren neurriak hartzea.

– Langileenak.

Zereginak betetzeko beharrezkoak diren Segurtasunaren ohi-tuz jabetzea. Laneko Segurtasun eta Osasunaren argibideak eta araudiak betetzea eta modu aktiboan laguntzea gai horri eragiten dieten arazoak planteamenduan eta konponbidean.

II. Prebentzioko Delegatuek indarrean dagoen Laneko Arriskuen Prebentzioko 31/1995 Legean eta arlo horretan indarrean dauden gainerako xedapenetan ezartzen diren bermeak izango dituzte.

Delegatuak legezko ordezkarien artetik aukeratu ahal izango dira, edo legezko ordezkari horiek hautatu ahal izango dituzte plantillako edozein kideren artetik; kasu horretan hautatutako delegatuek dituzten berme berak izango dituzte.

3. Otras excedencias.

De igual forma la empresa concederá excedencias a las trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.

b) Que la excedencia no sea inferior a cuatro meses ni superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

4. Resto de Excedencias.

En cuanto al resto de las excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

Incorporación tras excedencia.

Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias especiales señaladas en este capítulo, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 31. Seguridad y salud laboral.

I. La Dirección de la empresa y las trabajadoras asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, pacto, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

Se realizará un Plan para la vigencia del convenio colectivo que será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el que se recogerán las líneas de actuación para dicho periodo.

Además de asumir la Dirección y Trabajadoras, los derechos y obligaciones que dimanen de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral, serán temas específicos y concretos de:

– La Dirección.

Impulsar y exigir el cumplimiento del Plan de seguridad y sus objetivos y establecer las políticas generales en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como las inversiones para su consecución.

Presidir las reuniones Ordinarias y extraordinarias del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Adoptar las medidas necesarias para asegurar el logro de los objetivos fijados.

– Las trabajadoras.

Adquirir conciencia de los hábitos de Seguridad para la ejecución de sus labores. Cumplir las instrucciones y normativas de Seguridad y Salud Laboral y colaborar activamente en el planteamiento y solución de los problemas que afectan a esta materia.

II. Las Delegadas de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Podrán ser los delegados electos entre los representantes legales, o por los mismos entre cualquier miembro de la plantilla en cuyo caso contarán con las mismas garantías que si fueran entre los electos.

Enpresako Zuzendaritzak bere zeregina egoki betetzeko behar dituen ordaindutako baimenak emango dizkie Prebentzioko Delegatuei, baita Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetara bertaratzeko behar dituzten ordaindutako baimenak ere, baldin eta arlo horretan eskumena duten Erakunde edo Institutio Ofizialek (31/1995 Legearen 37.2 artikulua) edo Prebentzioko delegatua kide den Erakunde Sindikatuko Zerbitzuek antolatutak badira.

III. Aldez aurretik Presidenteak deituta edo bestela Laneko Arriskuen Prebentziarako 31/1995 Legearen 38. artikuluan ezarritakoari jarraiki, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak ohiko bilera egingo du hilean behin, edo Presidenteak berak, Batzordekide gehienek edo Batzorde horretako langileen ordezkari guztiek beharrezkotzat jotzen duten guztietan.

Horretarako, eta hala dagokionean, elkarren arteko bestelako berriazko erabakiak hartzeko proposamen-gaitasunaz baliatzeko, enpresaburuak izendatutako kideek eta langileek izendatutakoek boto kopuru bera dutela ulertuko da betiere.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta horren kopietako bat Enpresaren Sindikatu Atalen delegatu bakoitzari emango zaio.

IV. Prebentzio-jarduera behar bezala betetzeko, prebentzio-Kudeaketa modu eraginkorrean kontrolatzeko mekanismo bat sortu behar da enpresa barruan. Hala, langileen legezko ordezkariak eskubidea izango dute Lan Istripu eta Lanbide Gaixotasunen Mutualitateek prebentzio-zerbitzu gisa edo, hala bada, goki, enpresako prebentzio-zerbitzuek garatzen duten Kudeaketa kontrolatzeko eta horren jarraipena egiteko.

Mutualitateek Prebentzio Zerbitzu gisa gauzatzen dituzten jardunek enpresak behar duten aholkularitza eta babesa eman beharko dute, arrisku moten arabera behar dutena, eta zehazki (LAPLaren 31. artikulua) langileen osasuna zaintzeari buruz, lanaren ondoriozko arriskuei dagokienez.

32. artikulua. Azterketa medikoak.

1. Enpresak bermatuko du bere zerbitzura lanean ari diren langileen osasun-egoeraren zaintza egingo dela aldiari-aldiari, lanak berekin dakartzan arriskuak kontuan hartuta. Ginekologia-azterketa ere egingo da, langileak hala eskatzen badu. Azterketa ginekologikoa, azterketa zitologia eta ekografia ginekologikoarekin osatuko.

Zaintza egin ahal izateko, langileak horretarako onespina eman beharko du ezinbestean. Azterketak ez dira borondatezkoak izango, salbuespen gisa eta langileen ordezkariak bateratuak edo sindikalak horri buruzko txostenean hala jaso ondoren, honako kasu hauetan: osasun-azterketak egitea nahitaezkoa bada lan-baldintzek langileen osasunean duten eragina ebaluatzeko edo langilearen osasun-egoera langilearentzat berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin lotura duten beste pertsona batzuentzat arriskutsua den begiratzeko, edo horrela ezarrita badago berriazko arriskuetatik eta bereziki arriskutsuak diren jardueretatik babesteari buruzko legezko xedapen batean.

Langileari behar bezala eta konfidentzialki jakinaraziko zaizkio egin dizkioten osasun-azterketen emaitzak.

Enpresek azterketa egiteko eskaera egin beharko dute, urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan.

La Dirección de la empresa facilitará a las Delegadas de Prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así mismo, los permisos retribuidos para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los servicios de las Organizaciones Sindicales al que esté afiliada la delegada de Prevención.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y, además cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de las trabajadoras en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el empresario disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de las delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa.

IV. Para el desarrollo de una correcta actividad preventiva es necesario crear un mecanismo de control eficaz de la gestión preventiva dentro de la empresa. Así, los representantes legales de las trabajadoras tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales como servicios de prevención o los propios servicios de prevención de la empresa según sea el caso.

Las actuaciones de las Mutuas como Servicios de Prevención, deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo, que precise en funciones de los tipos de riesgo, y específicamente (art. 31 LPRL) en la vigencia de la salud de las trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 32. Reconocimientos médicos.

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. El reconocimiento incluirá examen ginecológico si así lo solicita la trabajadora. El examen ginecológico se compondrá de revisión, citología y ecografía ginecológica.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal 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.

El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

Las empresas deberán solicitar su realización, dentro del primer trimestre de cada año.

VII. KAPITULUA

LANGILEEK SINDIKATUKO KIDE IZATEKO, ORDEZKATUAK IZATEKO ETA BILERAK EGITEKO DITUZTEN ESKUBIDEAK

33. artikulua. *Sindikatu kide izateko eskubidea.*

Berezko interes profesional, ekonomiko eta sozialak babes-teko eta sustatzeko asmoarekin, legez eraturako Zentral Sindikaletako kide izateko eskubide osoa dute langileek; ildo horretan, Zentral Sindikal bateko kide diren Enpresako langileek Atal Sindikal bat osatu ahal izango dute eta Atal Sindikal horrek jarduteko independentzia osoa izango du Enpresaren aurrean. Atal Sindikala eratu dela jakinarazi beharko da Enpresaren zuzendaritzan.

Ezin izango da langilerik diskriminatu sindikatu bateko kide izateagatik.

34. artikulua. *Ordezkatua izateko eskubidea.*

Enpresa Batzordeek eta Langileen Delegatuek Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarritakoez gain, honako eskubide eta egingizun hauek izango dituzte, besteak beste:

a) Hutsegite larriak eta oso larriak direla-eta haien enpresan ezarritako zehapen guztiei buruzko informazioa jasotzea.

b) Gutxienez hiru hilean behin honako informazio hauek jasotzea: Absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta haren kausak, lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak eta ondorioak, ezbehar kopuruaren indizeak, lan-inguruneari buruzko azterketak, aldizka-koak edo bereziak, eta erabiltzen diren prebentzio-indizeak.

c) Lanaren, Gizarte Segurantzaren eta enpleguaren alorrean indarrean dauden arauak, eta erakundearen gainerako indarreko itun, baldintza eta indarreko enpresaburuaren erabilerak bete daitezen zaintzea. Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak jarriko dituzte abian, enpresaburuaren eta erakunde edo auzitegi eskudunen aurrean.

d) Enpresaren lana garatzerakoan, laneko segurtasunaren eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaindu eta kontrolatzea, zentzu horretan Langileen Estatutuaren 19. artikulua aurreikusten dituen berezitasunekin.

Langileen ordezkarien bermeak: Langileen Estatutuaren 68. artikulua a), b), c) eta d) idatz-zatiek aurreikusten dituzten bermeez gain, langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideek ordaindutako 28 sindikatu-orduko kreditua izango dute hilean.

Horrela, bada, kontrata berria benetan hasten denetik aurrera, langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideek kreditu hau izango dute: hileko 35 ordu sindikal ordaindu.

Ordu sindikalak ezingo dira inola ere metatu hila-betez hila-bete.

Ordu-kredituaren erabilerak lehenetsunezko dedikazioa izango du, betiere alde aurretik kredituaren erabilera noiz hasten den esaten bada eta lanera itzultzerakoan adierazten bada.

Ordezkarientzako hileko ordaindutako orduen kreditua metatu ahal izango du Delegatu batek edo batzuek, behar adinako aurretiaz jakinarazten izan beharko da.

Era berean, iragarki-taulak jarriko dira ordezkari sindikalen eskura, haien ardurapean, euren iritziz egin behar diren oharrak eta jakinarazpenak jartzeko. Adierazitako taula horiek ikusteko moduko lekuetan jarriko dira, informazioa langileengana iritsi da-din eratzeko.

Atal Sindikalak: Langile guztiek askatasunez sindikatueta kide izateko duten eskubidea errespetatuko du enpresak.

CAPÍTULO VII

DE LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN, REPRESENTACIÓN Y REUNIÓN DE LAS TRABAJADORAS

Artículo 33. *Del derecho de sindicación.*

Las trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente, en defensa y promoción de sus intereses profesionales, económicos y sociales, a las Centrales Sindicales legalmente constituidas; en ese sentido, las trabajadoras de una Empresa afiliadas a una Central Sindical podrán constituir una Sección Sindical que tendrá plena independencia de actuación ante la Empresa. La constitución Sindical habrá de notificarse a la dirección de la Empresa.

Ninguna trabajadora podrá ser discriminada en razón a su afiliación sindical.

Artículo 34. *Del derecho de representación.*

Los comités de empresa y delegadas de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de las Trabajadoras:

a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los/las representantes del personal: Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal y miembros del comité de empresa tendrán de un crédito de 28 horas sindicales mensuales retribuidas.

Así pues, a partir del inicio efectivo de la nueva contrata, las representantes del personal y miembros del comité de empresa tendrán de un crédito de 35 horas sindicales mensuales retribuidas.

En ningún caso las horas sindicales podrán acumularse mes a mes.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los/las representantes podrá acumular en una o diversas Delegadas, deberá ser comunicación con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los/las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones Sindicales: La empresa respetará los derechos del personal a sindicarse libremente.

Sindikatu bateko kide den langilea bileretara joan ahal izateko, kuotak biltzeko eta lanorduetatik kanpo eta enpresaren ohiko jarduera oztopatu gabe sindikatuari buruzko informazioa bantzeko baimena emango die.

Langile bat sindikatu bateko kide izateak edo ez izateak, edo kide izateari uko egiteak ez du langile horri lana ematea baldintzatuko eta ezin izango dio beste inola oztopatu edo kalterik eragin ere.

Enpresan iragarki-taulak jarriko dira ezarrita dauden sindikatuek bertan jakinarazpenak jarri ahal izateko.

Negoziatio Mahaiak: Hitzarmeneko Batzordeetan –Paritarioa edo Negoziatzailea– parte hartzen duten langileei ordaindutako baimena emango zaie betetzen duten negoziatio-zereginen laguntzeko, arestian adierazitako negoziatioek irauten duten bitartean.

35. artikulua. Bilerak egiteko eskubidea.

1. Enpresako langileek Biltzarrean biltzeko eskubidea dute, lanorduetatik kanpo, baina ordu horiek ez dira ordainduko. Biltzarrek langileen delegatuek edo Enpresa Batzordeak deituko dituzte eta horiek izango dira biltzarren buru; nolana ere, eguna eta gai-zerrenda jakinaraziko dizkiote Enpresa Zuzendaritzari bilera egin baino 48 ordu lehenago.

2. Era berean, sindikatu bateko kideek laneko orduetan bilerak eta batzarrak egiteko eskubidea dute, aurkakoa adostu ezean, bai eta ordainduak izateko eskubidea ere, urtean 8 ordu gehienez, betiere dagokion sindikatuak gutxienez langile guztien % 30eko afiliazioa badu. Bilerak edo batzarrak langileen delegatuek deituko dituzte eta horiek izango dira bileren buru; nolana ere, eguna eta gai-zerrenda enpresako zuzendaritzari jakinaraziko dizkiote, bilera egin baino gutxienez 48 ordu lehenago.

VIII. KAPITULUA

GIZARTE HOBETUNTZAK

36. artikulua. A Eko egoeran bermaturiko soldata.

Lanbide Gaixotasuna edo Lan Istripua dela medio Aldi baterako Ezintasuneko egoeran dauden langileek beren ohiko soldataren ehuneko 100 jasoko dute egoera horretan dauden bitartean.

Gaixotasun arrunt batek eragindako ezintasun iragankorreko egoeran dauden langileek ez dute soldatarik jasoko lehen hiru egunetan, % 65 jasoko dute laugarren egunetik hogeigarrenera bitarte, eta % 75 21. egunetik aurrera, urte bakoitzeko lehenengo bajaran izan ezik; azken kasu horretan, % 65 jasoko dute lehen egunetik hogeigarrenera bitarte, eta % 75 21. egunetik aurrera.

Urte bakoitzeko lehenengo bajak –hiru hilabetera bitarte– ez du eraginik izango sortzen den hurrengo aparteko ordainsarian.

Bi alderdiek adosten dute ezen, kontrata berria benetan hasten denetik aurrera, gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasunaren legezko prestazioari honako osagarri hau aplikatuko zaio, honako baldintza hauek betez gero:

Osagarri hau indarrean eta aplikagarri izango da, baldin eta hitzarmen kolektibo honek ondorioak izango dituen lantokian eta Zerbitzuan aldi baterako ezintasunaren % 14ko absentismo-indizea gaituzten ez bada. Horretarako, honako eragiketara egingo da: kotizatutako egunen kopurua zati urte natural bakoitzean zehar metatutako aldian kotizatutako egun kopurua, hau da, urte bakoitzeko urtarrietik osatu nahi den bajaren aurreko hilaren azken egunera arte metatutakoa.

Aurreko baldintza gaituzten, gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasunaren legezko prestazioari osagarri bat ordainduko zaio. Hona hemen:

Permitirá que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un personal el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco podrá incomodarle o perjudicarlo de ninguna otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En la empresa habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Mesas Negociadoras: El personal que participe en las Comisiones, Paritaria o Negociadora del Convenio les será concedido permiso retribuido con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Artículo 35. Del derecho de reunión.

1. Las trabajadoras de una empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea, fuera de las horas de trabajo. Las asambleas serán convocadas y presididas por los/las delegadas o Comité de Empresa comunicando la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

2. Así mismo, los miembros de una sección sindical tiene derecho a hacer reuniones o asambleas, dentro de las horas de trabajo salvo pacto contrario y con derecho a remuneración en todo caso, por un máximo de 8 horas anuales siempre que cuente con un nivel de afiliación como mínimo de un 30 % del total de la plantilla. Las reuniones o asambleas serán convocadas y presididas por las Delegadas Sindicales, que comunicaran la fecha y el Orden del día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 36. Salario asegurado en situación de I.T.

Las trabajadoras en situación de incapacidad temporal por causa de Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo, percibirán el 100 % de su salario habitual a lo largo de toda la situación.

A las trabajadoras en situación de incapacidad temporal por causa de Enfermedad Común, los tres primeros días no percibirán salario, percibirán el 65 % desde el cuarto al vigésimo día y el 75 % a partir del día 21, excepto en la primera baja de cada año, que cobrará al 65 % desde el primer día hasta el vigésimo y desde el día 21 al 75 %.

La primera baja de cada año, hasta un máximo de tres meses, no afectará a la siguiente paga extra que se devengue.

Ambas partes acuerdan, que a partir del inicio efectivo de la nueva contrata, se les aplicará el siguiente complemento a la prestación legal de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, vinculado al cumplimiento de los siguientes requisitos:

El presente complemento desplegará su virtualidad y aplicación siempre y cuando en el centro de trabajo y servicio para el que despliega sus efectos el presente convenio colectivo no se supere un índice de absentismo de incapacidad temporal del 14 %, computándose el n.º de días cotizados divididos entre el n.º de días cotizados en el periodo acumulado en el transcurso de cada año natural, esto es, desde enero de cada año en curso hasta el día último del mes anterior a la baja que se pretende complementar.

Superado el requisito anterior, se abonará un complemento a la prestación legal de incapacidad temporal derivada de enfermedad común consistente en:

– Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasunaren urteko lehen aldirako:

Lehenengo hiru egunak ordainsari-kontzeptuen % 65era arte osatuko dira, eta 4. egunetik aurrera eta aldi baterako ezintasunaren legezko prestazioa jasotzeki uzten zaion arte, ordainsari-kontzeptuen % 85era arte.

– Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasunaren urteko bigarren aldirako eta hurrengoetarako:

Lehenengo hiru egunak ordainsari-kontzeptuen % 50era arte osatuko dira, eta 4. egunetik aurrera eta aldi baterako ezintasunaren legezko prestazioa jasotzeki uzten zaion arte, ordainsari-kontzeptuen % 80ra arte.

Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasunaren legezko prestazioari osagarria aplikatzeko eta/edo ordaintzeko, lehen adierazitakoaren ildotik, % 14ko edo gutxiagoko absentismo-indizeari eutsi beharko zaio, artikuluko honen bosgarren paragrafoaren arabera zenbatuta. Absentismo-indize hori (% 14) gaindituz gero, kendu egingo da ordainketa. Halakoetan, berriz ere aplikatuko da agindu honen bigarren paragrafoan aurreikusitako aldi baterako ezintasunaren legezko prestazioari dagokion osagarriaren formula, indize hori gainditu eta hurrengo hilabetetik aurrera.

37. artikulua. Laneko arropa eta oinetakoak.

Enpresek behar diren uniformeak, arropa eta oinetakoak emango dizkiete nahitaez langileei emate partikular bakoitza gauzatzen denetik urte bat betetzen denean; aipatutakoez gain eskularruak, maskarak eta bestelako elementuak ere emango dizkiete langile horiek beren lana behar bezala betetzeko, segurtasunari, osasunari, erosotasunari eta abarri dagokionez.

Enpresak urte bat igarotzen denean, honako hauek eman beharko ditu:

– Bi txabusina urtero.

– Zapata-pare bat urtero.

– Eskularruak, maskarak eta erabiltzaile bakoitzarentzat behar diren era guztietako babesak.

Medikuak edo arriskuen prebentzioko teknikariak horrelakorik agintzen baldin badu, Etxez etxeko Laguntza-zerbitzuko laguntzaileei «bizkarra eta gerria babesteko faja» bana emango zaie.

38. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguruia.

Enpresak aseguru-poliza bat izango du, Hitzarmen honen eraginpeko langile guztien erantzukizun zibilaren estaldura bermatuko duena.

Gizarte Segurantzaren Erregimen orokorrean alta emanda dauden enpresako langile guztiek aseguraturata egon beharko dute TC-2 buletinaren bitartez egiaztatuz.

Laburbilduz, aipatutako polizaren bermeak honako hauek izango dira:

– Erantzukizun zibila: Aseguratuak izan dezaketena profesionalak soilik diren jardunak direla-eta, fidantza eta defentsa kriminala barnean hartuta, eta bazter utzita Autoen Adarrak aseguraturata izan ditzakeenak, eta poliza honek bermatzen dituen kalte materialen edota gorputz-arlokoen zuzeneko ondorio ez den edozein kalte inmaterial.

– Ezbeharrarengatik gehieneko prestazioa: Hogeita hamar mila euro.

– Para el primer periodo del año de incapacidad temporal derivado de enfermedad común:

Los tres primeros días se complementará hasta el 65 % de los conceptos retributivos, y a partir del 4 día y hasta el final del percibo de la prestación legal de incapacidad temporal percibirán el 85 % de los conceptos retributivos.

– Para el segundo y siguientes periodos del año de incapacidad temporal derivado de enfermedad común:

Los tres primeros días se complementará hasta el 50 % de los conceptos retributivos, y a partir del 4 día y hasta el final del percibo de la prestación legal de incapacidad temporal percibirán el 80 % de los conceptos retributivos.

La aplicación y/o mantenimiento del abono del complemento a la prestación legal de incapacidad temporal derivada de enfermedad común anteriormente indicado, estará vinculado al mantenimiento de un índice de absentismo igual o inferior al 14 %, computándose según el párrafo quinto del presente artículo, suprimiendo su abono para el caso de superar el señalado índice de absentismo (14 %), en cuyo caso, será nuevamente de aplicación la fórmula de complemento a la prestación legal de incapacidad temporal prevista en el segundo párrafo del presente precepto a partir del mes siguiente en que se supere dicho índice.

Artículo 37. Ropa de trabajo y calzado.

Las empresas proveerán a sus trabajadoras, con carácter obligatorio y al cumplirse el año de cada entrega particular, de los uniformes, ropa y calzado adecuados, así como guantes, mascarillas y otros elementos, para la correcta realización de su trabajo, tanto a nivel de seguridad, salud, comodidad, etc.

La empresa facilitará de forma obligatoria al cumplirse un año:

– Dos batas al año.

– Un par de zapatos al año.

– Guantes mascarillas y todo tipo de protección necesario para cada usuario.

Las auxiliares de servicio de ayuda a domicilio, en aquellos casos que así lo prescriba un facultativo o delgado en prevención de riesgos, recibirán una «faja de protección dorso-lumbar».

Artículo 38. Seguro de responsabilidad civil.

La empresa deberá contar con una póliza de seguros que garantice la cobertura de responsabilidad civil de todo el personal afectado por este convenio.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el Régimen general de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2.

En extracto, las garantías de póliza reseñada serán las siguientes:

– Responsabilidad civil: En que pueda incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

– Prestación máxima por siniestro 30.000 euros.

IX. KAPITULUA

PRESTAKUNTZA

39. artikulua. *Etengabeko lanbide-prestakuntza.*

Bi alderdiek onartu dute beharrezkoa dela langileen etengabeko prestakuntza eta langile guztiek izatea prestakuntza horretarako aukera.

Hitzarmen hau sinatzerakoan, enpresako Batzorde Paritarioa sortzea adostu da. Batzorde hori enpresako Zuzendaritzak eta ordezkaritza sindikalak osatuko dute.

Batzorde horrek honako eginkizun hauek izango ditu bere esku:

1. Prestakuntza-premiak aztertzea, eta enpresaren jarduerarako interesgarriak diren prestakuntza-ekintzak zehaztea, bertiere egokiak izateko moduan, horietan parte hartuko duten langileen prestakuntza osatzeko.

2. Enpresak konpromisoa hartu du prestakuntza-plana Hobetuzi (Prestakuntza Jarraiturako Euskal Fundazioa) aurkeztu aurretik ordezkaritza sindikalari aurkezteko prestakuntza-plana osatzen duten elementu guztiak eta urte bakoitzeko prestakuntza jarraiturako laguntzetarako deialdian bilduta daudenak.

3. Era berean, prestakuntza-ekintzetan parte hartzen dutenen zerrenda igorriko die enpresak ordezkari sindikalei ekintza horiek gauzatzen hasi aurretik, eta haien gauzatzearen berri emango du hiru hilean behin.

4. Batzorde horrek zehaztuko ditu baldintzak langileek prestakuntza-ekintza horietan parte hartu ahal izateko, esate baterako lizentziak, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna, eta abar, baita prestakuntza egin dezaten motibatuzko edozein konpentsazio mota ere.

X. KAPITULUA

HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK

40. artikulua. *Diziplina-araubidea.*

Une bakoitzean indarrean dagoen aplikazio-eremu zabalago-ko hitzarmen kolektiboan xedatutakoa beteko da.

XII. KAPITULUA

LANEKO GATAZKAK KONPONTZEA (PRECO)

41. artikulua. *Gatazka kolektiboak konpontzea. Preco.*

Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiek adierazi dute edozein gatazka konpontzeko Preco-ren prozedurak erabili behar direla beste edozein prozeduratara jo aurretik, hain zuzen ere, enpresa-erakundeen eta erakunde sindikalen autonomia kolektiboaren erakusgarrietako bat delako, eta elkarrizketa indartzen eta lan-harremanak negoziatzen lagunduko duelako.

Hortaz, gatazka kolektiboak sortzen direnean, hitzarmen kolektibo honetako negoziatzaileek Preco-ren bitartekaritzara jo beharko dute, eta bitartekaritza-prozedura hori Hitzarmen hau negoziatu duten alderdietako baten gehiengoak eskatu beharko du. Hitzarmen edo itun kolektiboa interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokienez, Preco-n xedatutakoari jarraiki, Hitzarmeneko Batzorde Mistora jo beharko da lehendabizi.

XIII. KAPITULUA

PRESTAKUNTZA

Prestakuntza-ikastaroak enpresaren kontura izango dira, eta publikotasunaren, berdintasunaren eta ekitatearen printzipioak bete beharko dituzte. Enpresak iragarki-taulan argitaratu behar-

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN

Artículo 39. *Formación profesional continua.*

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de las trabajadoras y el acceso de todas ellas a la misma.

A la firma del presente, se acuerda una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de representación sindical.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Analizar las necesidades de formación de la misma, así como para determinar en su caso las acciones formativas que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación de las trabajadoras que hayan de participar en las mismas.

2. La empresa, se compromete a informar a la representación Sindical, con carácter previo, a la presentación del plan de formación a Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Continua) de todos los elementos que integran el plan de formación y que están recogidos en la convocatoria de ayudas a la formación continua cada año.

3. Así mismo, la empresa remitirá a las representantes sindicales la lista de participantes en las acciones formativas antes del comienzo, y con carácter trimestral informará de la ejecución de las mismas.

4. Dicha comisión determinará las condiciones para poder facilitar a todas las trabajadoras la participación a las acciones formativas, tales como licencias, preferencia a elegir turno de trabajo etc., así como cualquier tipo de compensación para motivar a la formación.

CAPÍTULO X

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 40. *Régimen disciplinario.*

Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo de ámbito superior vigente en cada momento.

CAPÍTULO XII

SOLUCIÓN CONFLICTOS LABORALES (PRECO)

Artículo 41. *Resolución conflictos colectivos. Preco.*

Los firmantes de este convenio consideran que todos los procedimientos del Preco deben de ser utilizados con preferencia a cualesquiera a otros para la resolución de toda clase de conflictivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales, y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En consecuencia, los negociadores de este convenio colectivo se obligan a concurrir a la mediación del Preco cuando se produzcan conflictos colectivos y este procedimiento de mediación haya sido instado por la mayoría de una de las dos partes. En los conflictos de interpretación y aplicación del convenio o pacto colectivo, conforme a lo estipulado en el Preco, previamente se deberá acudir a la Comisión Mixta del Convenio.

CAPÍTULO XIII

FORMACIÓN

Los cursos de formación serán a cuenta de la empresa y tendrán que regirse por el principio de publicidad, igualdad y equidad para toda la plantilla. La empresa deberá publicar en el ta-

ko du eskaini nahi duen prestakuntza-ikastaroa, eta haren kopia bat eman beharko dio Enpresa Batzordeari, gutxienez 3 asteko aurrerapenaz. Enpresak eta langileen ordezkariak adostu egingo dituzte enpresak une bakoitzean eskainiko dituen prestakuntza-mota bakoitzerako ezarri behar diren hautaketa-irizpideak.

XIV. KAPITULUA

MUGIKORTASUN GEOGRAFIKOA, FUNTZUIONALA ETA LAN-BALDINTZAK NABARMEN ALDATZEA

Mugikortasun funtzionala, geografikoa edo lan-baldintzen aldaketa egon litekeen kasuetan, enpresak hartzen duen neurria borondatezkoa izango da beti, eta bestela ezingo du hartu.

XV. KAPITULUA

BERDINTASUN-POLITIKAK

42. artikulua. Aukera-berdintasuna.

Hitzarmen honetara atxikitako enpresa bakoitzean gizonen eta emakumeen lan-aukeretan berdintasuna sustatzeko berdintasun-batzorde bat eratzea adosten da, sindikatuen eta enpresaren ordezkariak osatua.

Aukera Berdintasuneko Batzordea egoerari buruzko diagnostika egiteaz arduratuko da, jarduera-plan bat abian jartzeko abiapuntutzat hartuko dena, eta horretarako behar duen laguntza teknikoa izango du.

Batzorde horrek aukera-berdintasunaren printzipioaren inguruan sentsibilizatzeko kanpaina bat sustatuko du, pertsonen artean errespetuzko jarrerak bultzatzeko tresnak jarriko ditu -besteak beste, hizkuntza ez-sexista erabiltzeko eta euskarri grafikoen tratamendu egokia egiteko-, erantzukizuneko postuetan emakumearen presentzia bultzatuko du, eta irizpideak ezarriko ditu prestakuntza- eta sustapen-arloetan.

XVI. KAPITULUA

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa. Soldata ez aplikatzeari buruzko klausula.

Enpresak ezingo du Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez hitzarmen hau aplikatu gabe utzi.

Sektorearen berezitasunak direla-eta erabaki da hitzarmena ez aplikatzeari uko egitea, haren bereizgarri nagusietako bat baita tarifak eta itun-kopurua egonkor mantentzen direla. Une batean tarifaren eta soldatako kostuen artean dagoen proportzioa aldatuko balitz, bi alderdiek berehala erakunde finantzatzailerara jotzeko konpromisoa hartzen dute, ostera lehengo egoera ezar dezan; hori egiten ez badu, eskura dituzten legezko neurri guztiak hartuko dituzte konpondu ezinezko kalteak izan ez daitezen.

Bigarrena. Arau osagarria.

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

Hirugarrena. Erreferentzia: «kontrata berria benetan hasi».

«Kontrata berria benetan hasi» dela adieraztean, Errenteria-ko etxez etxeko laguntza-zerbitzua emateko hurrengo kontrata berriari buruz hitz egiten da.

blón de anuncios y entregar una copia del curso de formación que desee ofertar al Comité de Empresa, con una antelación de al menos 3 semanas. La empresa y los representantes de los trabajadores acordarán los criterios de selección que se deben establecer para cada tipo de formación que la empresa vaya a ofertar en cada momento.

CAPÍTULO XIV

MOVILIDAD GEOGRÁFICA, FUNCIONAL Y MODIFICACIÓN SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En todos los casos de movilidad funcional, geográfica, y de condiciones de trabajo, la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

CAPÍTULO XV

POLÍTICAS DE IGUALDAD

Artículo 42. Igualdad de oportunidades.

Se acuerda la creación de un Comité de Igualdad de Oportunidades laborales entre hombres y mujeres, con participación de la representación sindical y empresarial en cada empresa adscrita la presente convenio.

El Comité de Igualdad de Oportunidades se encargará de realizar un diagnóstico de situación que servirá de base para un plan de actuación, recabando la ayuda técnica necesaria.

A través de este Comité se impulsará una campaña de sensibilización respecto al principio de igualdad de oportunidades, poner los instrumentos para impulsar actitudes de respeto entre las personas, entre otros, la utilización de lenguaje no sexista y el tratamiento adecuado de los soportes gráficos, incrementar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, así como fijar criterios en materia de formación y promoción.

CAPÍTULO XVI

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cláusula de inaplicación salarial.

La empresa no podrá inaplicar el presente convenio Colectivo por la vía del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Esta renuncia a inaplicar el Convenio se fundamenta en las peculiaridades del sector, caracterizado por una cierta estabilidad de la tarifa y del volumen de concertación. Si en algún momento se produjera una alteración de la proporción actual entre la tarifa y los costes salariales, ambas partes se comprometen a acudir conjuntamente con carácter inmediato a la Institución financiadora, a fin de que revierta la situación y, si no lo hiciere, habilitarán todos los medios legales a su alcance para evitar daños irreparables.

Segunda. Noma supletoria.

En todo lo no recogido en el presente convenio será de aplicación el Convenio colectivo de ámbito superior vigente en cada momento, esto es, el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Tercera. Referencia de «inicio efectivo de la nueva contrata».

La expresión «inicio efectivo de la nueva contrata» se refiere a la nueva y próxima contrata para la prestación del servicio de ayuda domiciliaria de Errenteria.

*Lehen xedapen iragankorra. Aplikatu beharreko ordainsari-
taulak.*

Bi alderdiak ados jarrita, eta alde batera utzi gabe bigarren xedapen iragankorrean aurreikusitakoa, 2. eranskinean aurreikusitako ordainsari-taulak ezartzen dira: horietako lehena, 1. eranskineko 1. puntua, kontrata berria hasi arte aplikatuko da, eta bigarrena, berriz, 1. eranskineko 2. puntua, kontrata berria hasten den unetik aurrera eta hitzarmen kolektibo honen indarraldi osorako.

Bigarren xedapen iragankorra.

Bi alderdiek adosten dute 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko direla hitzarmen kolektibo honen arabera «kontrata berria benetan hasten» denetik aurrera indarrean jartzekoak diren baldintza ekonomiko eta sozialak, baldin eta 2022ko urtarrilaren 1ean kontrata berria benetan hasi ez bada.

Disposición transitoria primera. Tablas retributivas de aplicación.

Por acuerdo entre las partes, y sin perjuicio a lo previsto en la disposición transitoria segunda del presente, se establecen las tablas retributivas de retributivas previstas en el anexo 2 con aplicación, la primera de ellas, punto 1 anexo I, hasta el momento en que se inicie la nueva contrata, y la segunda de ellas, punto 2 anexo I, con aplicación de a partir del momento en el que se inicie la nueva contrata y para toda la vigencia del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria segunda.

Ambas partes acuerdan la aplicación anticipada desde el 01 de enero de 2022, de aquellas condiciones económicas y sociales pactadas en el presente convenio colectivo con entrada en vigor de «a partir del inicio efectivo de la nueva contrata», para el caso de que alcanzada la citada fecha, 1 de enero de 2022, no se haya producido de forma efectiva el inicio de la nueva contrata.

I. ERANSKINA

1. Kontrata berria benetan hasi arte aplikatu beharreko ordainsari- taulak:

ERRETERIAKO ORDAINSARI-TAULA 2020

Eginkizun profesionalak	Urteko oinarritzko soldata (14 ordainsari)	Hileko oinarritzko soldata	Bidaiengatiko plusa	Antzintasun-plusa	Prestasun-plusa
KOORDINATZAILEA	20.528,27	1.466,31	28,94	16,54	120,60
KOORDINAZIO-LAGUNTZAILEA	20.528,27	1.466,31	28,94	16,54	-
ADMINISTRARI-LAGUNTZAILEA	18.574,09	1.326,70	28,94	16,54	-
ETXEZ ETXEKO LAGUNTZARAKO LAGUNTZAILEA	18.574,09	1.326,70	28,94	16,54	120,60
ZENBAT ALDIZ, URTEAN		14	12	14	12

2. Kontrata berria benetan hasi ondoren aplikatu beharreko ordainsari- taulak, bigarren klausula iragankorrean aurreikusitakoa galarazi gabe:

ERRETERIAKO ORDAINSARI-TAULA (KONTRATA BERRIA BENETAN HASTEN DENETIK AURRERA)

Eginkizun profesionalak	Urteko oinarritzko soldata (14 ordainsari)	Hileko oinarritzko soldata	Bidaiengatiko plusa	Antzintasun-plusa	Prestasun-plusa
KOORDINATZAILEA	21.784,67	1.556,05	28,94	16,54	120,60
KOORDINAZIO-LAGUNTZAILEA	21.784,67	1.556,05	28,94	16,54	-
ADMINISTRARI-LAGUNTZAILEA	19.710,82	1.407,91	28,94	16,54	-
ETXEZ ETXEKO LAGUNTZARAKO LAGUNTZAILEA	19.710,82	1.407,91	28,94	16,54	120,60
ZENBAT ALDIZ, URTEAN		14	12	14	12

ANEXO I

1. Tablas retributivas de aplicación hasta el inicio efectivo de la nueva contrata:

TABLA RETRIBUTIVA ERRENTERIA 2020

<i>Funcion profesional</i>	<i>Salario base anual (14 pagas)</i>	<i>Salario base mes</i>	<i>Plus desplazamiento</i>	<i>Plus antigüedad</i>	<i>Plus disponibilidad</i>
COORDINADORA	20.528,27	1.466,31	28,94	16,54	120,60
AYUDANTE COORDINACIÓN	20.528,27	1.466,31	28,94	16,54	-
AUX. ADMINISTRATIVA	18.574,09	1.326,70	28,94	16,54	-
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	18.574,09	1.326,70	28,94	16,54	120,60
N.º DE VECES AÑO		14	12	14	12

2. Tablas retributivas de aplicación tras el inicio efectivo de la nueva contrata, sin perjuicio a lo previsto a la cláusula transitoria segunda:

TABLA RETRIBUTIVA ERRENTERIA (A PARTIR DEL INICIO EFECTIVO DE LA NUEVA CONTRATA)

<i>Funcion profesional</i>	<i>Salario base anual (14 pagas)</i>	<i>Salario base mes</i>	<i>Plus desplazamiento</i>	<i>Plus antigüedad</i>	<i>Plus disponibilidad</i>
COORDINADORA	21.784,67	1.556,05	28,94	16,54	120,60
AYUDANTE COORDINACIÓN	21.784,67	1.556,05	28,94	16,54	-
AUX. ADMINISTRATIVA	19.710,82	1.407,91	28,94	16,54	-
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	19.710,82	1.407,91	28,94	16,54	120,60
N.º DE VECES AÑO		14	12	14	12