

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Eulen Sociosanitarios, S.A. (Andoaingo etxez etxeko laguntza) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20002682012009).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko irailaren 22an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko septiembren 24an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2021eko urriaren 1ean bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari 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 aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko urriaren 1a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (6869)

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 Eulen Sociosanitarios, S.A. (Ayuda a domicilio de Andoain) (código 20002682012009).

ANTECEDENTES

Primero. El día 22 de septiembre de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 24 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 artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 1 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 1 de octubre de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (6869)

Eulen Sociosanitarios SA enpresaren Hitzarmen Kolektiboa, Andoaingo udal kontratako etxez etxeko laguntza zerbitzuko langileentzat.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Hitzarmengileak.

Alde batetik, Eulen Socio-Sanitarios-Asistencia Domiciliaria Andoain delako enpresaren legezko ordezkariak eta, bestetik, ELA, langileen izenean. Horiexek izenpetu dute lan-hitzarmen hau.

2. artikulua. Funtzioen eremua.

Hitzarmen kolektibo hau ezarriko zaie, oro har, adineko pertsonen edo autonomia mugatuta duten lagunei etxez etxeko laguntza ematen eta pertsona horiek zaintzen aritzen diren enpresa eta establezimendu guztiei.

Etxez etxeko Laguntza Zerbitzua gizarteko zerbitzu komunitarioa da. Zerbitzu horrek, ondo prestatutako eta gainbegiraturako langileen bidez, prebentzioko eta hezkuntzako laguntza ematen die beren ongizate fisikoari, sozialari eta afektiboari eusteko edo ongizate hori berreskuratzeko zailtasunak dituzten familiei eta pertsonen; eta, era horretan, ahalegina egiten du pertsona horiek, ahal den heinean eta komeni den bitartean, beren etxeetan eta/edo ingurunean bizitzen jarraitu ahal izan dezaten.

Era berean, hitzarmen honek eragina izango du funtzioen eremu horretan zerbitzu egiten duten negozio-ildoetan, ataletan edo beste ekoizpen-unitate batzuetan, nahiz eta horiek atxikita dauden enpresaren jardura nagusia bestelakoa izan, edo enpresa jardura batean baino gehiagotan aritu eta jardura horiek hainbat ekoizpen-sektoretakoak izan.

3. artikulua. Langile-eremua.

Andoaingo etxez etxeko laguntza-zerbitzuari atxikitako Eulen Sociosanitarios SA enpresako langileei aplikatuko zaie hitzarmen kolektibo hau.

4. artikulua. Indarraldia eta hitzarmena salatzea.

Hitzarmen honen indarraldia 2021eko urtarrilaren 1ean hasiko da, eta 2024ko abenduaren 31n amaituko da. Bi alderdiek adostu dute hitzarmenaren amaiera 2024ko urriaren 31n iragarritzat joko dela, eta konpromisoa hartzen dute hurrengo hitzarmena negoziatzeko batzordea hilabeteko epean eratzeko. Hala ere, hitzarmen hau ordezkaturiko duen beste bat indarrean jarri arte luzatuz joko da isilbidez, aldi baterako eta behin-behinekoz.

5. artikulua. «Ad personam» bermea. Baldintzarik onuragarriena.

Hitzarmen honen eragin pean dauden langileak jasotzen eta baliatzen ari ziren baldintza ekonomikoak eta bestelakoak hitzarmen honetan itundutakoak baino hobekak eta onuragarriagoak badira, errespetatu egingo dira; berdin dio langilea baldintza horiek zergatik jasotzen ari zen: Enpresak eta langileek ituna egina zutelako, edo langileari hitzarmen hau baino onuragarriagoa den hitzarmen kolektibo bat ezartzen zitzaielako.

6. artikulua. Hitzarmeneko Batzorde Misto Parekidea.

Hitzarmena sinatzen duten erakundeek Batzorde Mistoa eratu dute. Batzorde hori izango da hitzarmen kolektibo hau interpretatzeaz, arbitrajea eta bitartekotza egiteaz, eta hitzarmena betetzen ote den zaintzeaz arduratuko den organoa. Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira; eta Batzordeak egiten dituen bilera guztien akta jaso beharko da, eta hartzen dituen erabakiak artxibatu eta erregistroan gorde beharko dira.

Batzorde misto horrek lau kide izango ditu, bi enpresaren ordezkariak izango dira, eta beste bi ELArenak.

Convenio Colectivo de Eulen Sociosanitarios, S.A. para el personal del servicio de asistencia domiciliaria de la contrata municipal de Andoain.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes concertantes.

El presente convenio colectivo se concierta entre la representación legal de la empresa Eulen Sociosanitarios-Asistencia Domiciliaria Andoain, el comité de Eulen Sociosanitarios, S.A. y la delegada de la sección sindical de ELA en representación de los/las trabajadores/as.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en la empresa que dedica su actividad, en general, al cuidado y atención en su domicilio de personas mayores o que tengan limitada su autonomía.

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.

Igualmente, quedan afectadas por este Convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio colectivo que afecta a los/as trabajadores/as de la Empresa Eulen Sociosanitarios, S.A., adscritas al Servicio de Ayuda Domiciliaria de Andoain.

Artículo 4. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero del 2021 y finalizará el 31 de diciembre del 2024. Ambas partes convienen que el convenio se considerará denunciado el 31 de octubre del 2024, comprometiéndose las partes a la constitución de la comisión negociadora del siguiente convenio en el plazo máximo de 1 mes. No obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 5. Garantía «ad personam». Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto económicas como de otro tipo que vengán percibiendo y disfrutando el personal afectado, sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y el personal o aplicación a éste de Convenio colectivo superior al presente.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria de Convenio.

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

Esta Comisión Mixta estará conformada por 2 personas por parte empleadora y otras dos en representación de ELA.

Erakunde bakoitzak aholkulari baten laguntza jaso ahal izango du, egoki iruditzen bazaio. Aholkulari horrek hitza izango du, baina botorik ez.

Batzorde-kideetako bat batzordeko burua izango da eta, hasiera batean behintzat, hark egingo du batzorderako deia, bestela, alderdietako edozeinek egingo du. Aktetarako idazkari izendatzen dutenaren ardura izango da erabakiak jakinaraztea.

Hona hemen batzorde mistoko kideak: Negoziazio-mahaia-
ren osaera-aktaren arabera.

- a) Enpresaren izenean: Antonio Rufo Gómez.
- b) ELAren izenean, Jone Morales Horrillo y Karmele Mendi-
nueta Goñi.

7. artikulua. Langileen sailkapena eta lanbide-kategorien definizioa.

Hitzarmen kolektibo honen ezarpen-eremuan dauden langileak, daukaten titulazioa kontuan izanda eta egin behar dituzten zereginak aintzat hartuta, ondorengo lanbide-taldeen eta -
azpitaldeen arabera sailkatuko dira:

1. Administratzailea, kudeatzailea eta antzekoak.
Zuzendaria.
Langileen burua.
Administrazioko burua.
2. Goi-mailako titulua duten langileak, agintariak.
Goi-mailako tituludunak.
3. Erdi-mailako titulua duten langileak.

OLT/EUD (Osasun Laguntzaile Teknikoa/ Erizaintzako Uni-
bertsitate Diplomatua).

- Gizarte-laguntzailea.
Hezitzaile soziala.
Zerbitzuen koordinatzailea.
Lan-terapeuta.
Erdi-mailako tituludunak.
Administrazioko ofiziala.
4. Langile teknikoak eta erdi-mailako agintariak.
Taldeko arduraduna.
Etxeko laguntzailea.
Administrazio-laguntzailea.
 5. Menpeko langileak.

- Gidaria.
Menpekoak.

Lanbide-kategoria horiek aditzera emateko baizik ez dira jarri. Zentroak bete beharreko administrazioko baldintzak alde batera utzita, kategoria horiek ez dira guztiak nahitaez bete behar, zentroaren jardueraren premiak ikusita horretarako beharrik ez badago, eta indarrean dauden lege-xedapenek horrela eskatzen ez badute.

Alabaina, langile bat kategoria jakin batean zehaztutako zereginetan aritzen den unetik, orduan, langile horri kategoria horri dagokion ordainsaria eman beharko zaio, hitzarmen honen arabera edo indarrean dauden legeen arabera langileari dagozkion gainerako eskubideei kalterik egin gabe.

8. artikulua. Lanbide-kategorien funtzioak.

Sektoreko langileek egin behar dituzten zereginak hitzarmen kolektibo honen II. eranskinean daude jasota.

Cada una de las Organizaciones podrá contar con la asistencia de una persona asesora, si lo estima conveniente, teniendo el mismo voz pero no voto.

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

Constituyen la Comisión Mixta: Según acta de constitución de la mesa negociadora.

- a) En representación de la Empresa: Antonio Rufo Gómez.
- b) Por ELA: Jone Morales Horrillo y Karmele Mendi-
nueta Goñi.

Artículo 7. Clasificación del personal, definición de categorías profesionales.

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

1. Administradora, Gerente, o similares.
Directora.
Jefa de Personal.
Jefa de administración.
2. Personal Titulado Superior, mandos.
Tituladas superiores.
3. Personal Titulado Medio.
ATS / DUE.

- Asistente Social.
Educatora Social.
Coordinadora de servicios.
Terapeuta ocupacional.
Titulados medios.
Oficial administrativa.
4. Personal Técnico y Mandos Intermedios.
Responsable de equipo.
Auxiliar Domiciliaria.
Auxiliar Administrativa.
 5. Personal Subalterno.
Conductora.
Subalternas.

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

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

Artículo 8. Funciones de las categorías profesionales.

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

Desadostasunik egonez gero, lehenik, hitzarmen kolektiboren Batzorde Parekideak izango du desadostasun horien gaineko irizpena emateko ardura; eta, horrela ere akordioa egiterik ez badago, alderdiek egoki diren tokietara jo ahal izango dute.

II. KAPITULUA

ENPLEGUA ETA KONTRATAZIOA

9. artikulua. Kontratu mugagabea.

Hitzarmen honen eragin pean dauden enpresek zuzenean kontratatuko dituzte zerbitzua era egokian betetzeko behar diren lanpostuetako langileak, eta, horretarako, kontratu mugagabeak egingo dizkiete langileei. Enpresako langileen % 75ek, gutxienez, mota honetako kontratuak izango ditu. Ehuneko hori arau orokor gisa zabaltzeko konpromisoa dago.

Kontratu mugagabeak ehuneko horietara iristea ezinezkoa bada, ehuneko horietara iritsita enpresak aurrera jarraitzea kolokan egongo litzatekeelako, orduan, kontratu-mota horiek gutxi-tu ahal izango dira. Hori gutzia egin beharko da langileen legezko ordezkariekin bat etorrira eta auzi hori behar bezala justifikatu ondoren.

10. artikulua. Prestakuntzako kontratuak.

Prestakuntzako kontratuen helburua da langileak behar duen prestakuntza teorikoa eta praktikoa jaso ahal izatea kalifikazio-maila jakin bateko lanbidea edo lanpostua egoki betetzeko.

Enpresek, hamar eguneko epean, mota horretako kontratu bat egiten duten egunetik hasita, langileen legezko ordezkari emango diete horren berri, eta ondo zehaztuko dute bete den lanpostua, iraupena eta lanbide-kategoria zein den.

Prestakuntzako kontratuek honako ezaugarri hauek edukiko dituzte:

A) Lanaldi osoan baizik ezingo dira egin; gainera, langileek 16 urte baino gehiago eta 20 urte baino gutxiago eduki beharko dituzte, eta ez dute edukiko dagokien lanbide-kategoriarako eskatzen den titulazioa. Langile elbarriek ez dute adin-mugarik izango.

Prestakuntzako kontratua duten langileak ez dira lantokiko plantillaren % 5 baino gehiago izango.

B) Kontratuak ez du hamabi hilabete baino gutxiago iraungo, ez eta bi urte baino gehiago ere; bestalde, probaldia ezarri ahal da, baina aldi hori ez da 15 egunetik gorakoa izango.

C) Langileak prestakuntza teorikoa jasotzeko izango duen denbora ez da hitzarmen honetan ezarritako lanaldiaren % 15etik beherakoa izango. Langileen delegatuek, enpresako batzordeek edo delegatu sindikalek, eta enpresetako zuzendaritzek formulak hitzartu ahal izango dituzte, prestakuntza egunero, astero edo hilero emateko, edota langileen ordezkariak eta enpresako ordezkariak ituntzen duten beste edozein modutan antolatzeko.

D) Prestakuntzako kontratua duen langileari ezingo zaio lanpostua eman prima duten edo honenbestean ordaindutako soldata duten zereginak egiteko, ez eta peoi-lanetan edota serie-lanetan aritzeko ere. Orobat, langile hori ez da jardungo gauez, ezta jaiegunetan ere.

E) Kontratatutako langileak irakaskuntza praktikokoaren bidez ikasten duena egiaztatze aldera, enpresak langile bat izendatuko du enpresako langile guztien artean, eta hori arduratuko da egiaztapen horiek egiteaz.

F) Kontratu-mota hau duen langilearen soldata ez da % 80tik beherakoa izango kontratuaren lehenengo urtean, ez eta % 90etik beherakoa ere kontratuaren bigarren urtean. Horretarako, dagokion lanbide-kategoria hartuko da aintzat; eta soldata ez da lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izango, ez kasu batean ez bestean.

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

CAPÍTULO II

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 9. Contrato indefinido.

La empresa afectada por el presente convenio contratará directamente bajo la modalidad de contratos indefinidos, aquellos puestos de trabajo necesarios para el buen funcionamiento del servicio. Como mínimo el 75 % de la plantilla adscrita al servicio estarán contratadas bajo esta modalidad, existiendo el compromiso de ampliación del porcentaje como regla general.

Solo en aquellos casos que al contratar con estos porcentajes de contratación indefinida, ponga en peligro la continuidad de la empresa, podrán reducirse. Todo ello de acuerdo con la representación legal de las trabajadoras, y con la suficiente justificación sobre dicha cuestión.

Artículo 10. Contratos de formación.

Son aquellos cuyo objeto consiste en la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación.

La empresa en el plazo de 10 días, a partir de la formalización de cualquier contrato bajo esta modalidad dará cuenta a la representación legal de las/los trabajadoras/es, detallando el puesto de trabajo ocupado, la duración y la categoría profesional.

Estos contratos deberán cumplir las siguientes características:

A) Únicamente podrán realizarse a jornada completa, con trabajadoras/es mayores de 16 años y menores de 20 y que carezcan de la titulación requerida para la categoría profesional correspondiente. Quedan exceptuados del límite de edad, las trabajadoras minusválidas.

El personal contratado por formación no podrá superar el 5 % de la plantilla del Centro de trabajo.

B) La duración del contrato no podrá ser inferior a doce meses ni superior a los dos años, no pudiendo establecerse un período de prueba superior a los 15 días.

C) El tiempo dedicado a la formación teórica del/la trabajador/a no podrá ser inferior al 15 % de la jornada establecida en el presente Convenio, pudiendo acordarse fórmulas entre las Delegadas de Personal, ó Delegada Sindical y la Direcciones de la empresa, para que dicha formación pueda realizarse de forma diaria, semanal, mensual ó de cualquier otra forma que pueda pactarse entre la representación del personal y la representación de la empresa.

D) El/La trabajador/a contratada bajo esta modalidad, no podrá ser destinada a labores retribuidas a destajo o prima, así como tampoco a labores de peonaje o de producción en serie, ni en jornadas nocturnas ni festivas.

E) Al solo objeto de comprobar los conocimientos que en el período de enseñanza práctica vaya adquiriendo el/la trabajador/a contratado/a, la empresa asignará, de entre el personal de la misma, a una persona trabajadora, a fin de que realice tales comprobaciones.

F) El salario que perciba el/la trabajador/a contratada bajo esta modalidad, no podrá ser inferior al 80 % durante el primer año de su contrato, ni del 90 % en el segundo año, siempre tomando como referencia la categoría correspondiente y sin que en ninguno de los casos sea inferior al salario mínimo interprofesional.

G) Kontratua bukatzen denean, langilea plantillako langile finko bilakatuko da, beteko duen lanari dagokion lanbide-kategoriarekin. Antzintasuna kalkulatzeko, denboraldi hori benetako zerbitzuen denboratzat hartuko da. Bestalde, enpresaburuak ziurtagiri bat emango dio langileari, eta horrek prestakuntza teorikoaren iraupena eta prestakuntza praktikoaren maila jasoko ditu.

H) Prestakuntzako kontratuarekin lanean aritutako langilea ezingo da kontratu-mota berarekin berriz kontratu, ez enpresa berean ez beste batean, kontratua 12 hilabetetik gorakoa bada.

11. artikulua. Praktikaldiko lan-kontratuak.

Langileei beren ikasketa-mailari dagokion prestakuntza praktikoko egokia emate aldera, hitzarmen kolektibo hau duten enpresen praktikaldiko lan-kontratuaren bidez kontratu ahal izango dituzte langileak.

Enpresek, hamar eguneko epean, mota horretako kontratu bat egiten duten egunetik hasita, langileen legezko ordezkariari emango diete horren berri, eta ondo zehaztuko dute bete den lanpostua, iraupena eta lanbide-kategoria zein den.

Kontratu horiek honako ezaugarri hauek edukiko dituzte:

A) Kontratua hitzartu ahal izango da unibertsitateko titulu bat edo lanbide-heziketako titulu bat –maila ertainekoa edo goimailakoa– duten langileekin, bai eta era ofizialean horien balioakidetzat jo diren tituluak dituzten langileekin, tituluek lanean ari-zeko prestatzen badute eta titulua lortu den egunetik kontratua formalizatu den arte lau urte baino gehiago igaro ez badira.

Praktikak egiteko kontratatzen diren langileak ez dira lantokiko plantillaren % 5 baino gehiago izango.

B) Probaldia ez da hilabetetik gorakoa izango erdi-mailako titulazioa duten langileentzat, ez eta bi hiletik gorakoa ere goimailako titulazioa dutenentzat.

C) Praktikaldiko lan-kontratuak sei hilabeteko iraupena izango du gehienez eta gutxienez. Denboraldi hori bukatzen denean, langilea plantillako langile finko bilakatuko da; eta langile horren lanbide-kategoria ez da sekula izango praktikaldiko lan-kontratuarekin egin duen zereginari dagokion kategoria baino txikiagoa.

D) Kontratututako langileak irakaskuntza praktikoaren bidez ikasten duena egiaztatze aldera, enpresak langile bat izendatuko du enpresako langile guztien artetik, praktikaldiko kontratua duen langilearen maila berekoa edo goragokoa izango dena, eta hori arduratuko da egiaztapen horiek egiteaz.

E) Praktikaldiko lan-kontratua duen langilearen soldata ez da inoiz izango bere lanbide-kategoriari dagokion soldata baino txikiagoa.

F) Praktikaldiko lan-kontratuarekin lanean aritutako langilea ezingo da kontratu-mota berarekin berriz kontratu, ez enpresa berean ez beste batean, kontratua sei hilabetetik gorakoa bada.

12. artikulua. Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua.

Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua da enpresaren jardueraren barruan berezko autonomiaz eta izaeraz obra bat edo zerbitzu bat egiteko xedea duena, edota dakarten lan-kopuru gehigarriatik behar adina bereizitako zereginak edo lanak betetzeko ituntzen dena, lan horien betearazpena, denboran mugatua bada ere, hasiera batean iraupen ezezagunekoa bada.

Enpresek, kontratua formalizatu eta gehienez hamar eguneko epean, kontratu horien arrazoia jakinaraziko diete langileen ordezkariari, eta, orobat, ondo zehaztuko dute kontratu hori izango duten langileen kopurua, esleitu diren lanbide-taldeak eta aurreikusten den iraupena.

G) A la finalización del contrato, el/la trabajador/a pasará a ser fijo de plantilla con la categoría correspondiente a la labor que vaya a realizar, este tiempo será computado como de servicios reales a los efectos de cómputo de antigüedad, y la empresa, hará entrega, de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación de prácticas adquirido.

H) El/La trabajador/a que haya realizado el trabajo bajo la modalidad de contrato de formación, no podrá volver a ser contratada en la misma bajo la misma modalidad de contrato, si supera el plazo de 12 meses.

Artículo 11. Contratos en prácticas.

Con el objeto de facilitar al personal trabajador, la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, la empresa afectada por el presente convenio colectivo, podrán contratar personas trabajadoras bajo esta modalidad contractual.

La empresa en el plazo de 10 días, a partir de la formalización de cualquier contrato bajo esta modalidad dará cuenta a la representación de las/los trabajadoras/es, detallando el puesto de trabajo ocupado, la duración y la categoría profesional.

Estos contratos deberán cumplir las características que a continuación se especifican:

A) Podrá concertarse con aquellas personas trabajadoras que estén en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional y siempre y cuando no hayan transcurrido más de cuatro años desde la obtención del título hasta la formalización del contrato.

El personal contratado para prácticas no podrá superar el 5 % de la plantilla del Centro de trabajo.

B) El período de prueba no podrá exceder de un mes para los titulados de carácter medio, ni de dos meses para los de carácter superior.

C) El tiempo mínimo y máximo del contrato de prácticas será de seis meses. A la finalización de dicho periodo, el/la trabajador/a pasará a ser fijo de plantilla, y nunca con una categoría inferior a aquella en la cual hubiere efectuado su labor con esta modalidad contractual.

D) Al solo objeto de comprobar los conocimientos que en el periodo de enseñanza práctica vaya adquiriendo la trabajadora contratada, la empresa, asignará de entre el personal de la misma, a una persona trabajadora del mismo o superior nivel que el contratada en prácticas, a fin de que realice tales comprobaciones.

E) El salario que perciba el/la trabajador/a contratada bajo esta modalidad, nunca será inferior al salario correspondiente a su categoría profesional.

F) El/La trabajador/a que haya realizado el trabajo bajo la modalidad de contrato de prácticas, no podrá volver a ser contratada en la misma modalidad de contrato, si supera el plazo de 6 meses.

Artículo 12. Contratos de obra o servicio.

Se entenderán por Contratos de obra o servicio determinados los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

La empresa, en un plazo máximo de 10 días a partir de las formalizaciones de cada contrato, dará cuenta a la representación de las/los trabajadoras/es la causa de los mismos, especificando el número de personas trabajadoras afectadas, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

Kontratu-mota honetakoak izan daitezkeen lanak identifikazeko desadostasunik bada, alderdiek Precora (Gatazkak Ebazteko Prozedurara) jo al izango dute desadostasun horiek konpontze aldera (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 66. zk.a, 2000-04-04). Uztailaren 10eko 12/01 Legeak 3. artikulua-ren 1. idatz-zatian ezarritakoaren arabera, kontratua bukatzean, langileak kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, uanean uanean indarrean dagoen legearen arabera legokiokkeen zenbatekoaren zati proportzionalaren parekoa.

13. artikulua. Aldi baterako lan-kontratuak.

Merkatuko egoerari aurre egiteko –esate baterako, metatutako zereginari aurre egiteko– ituntzen diren aldi baterako lan-kontratuak, Langileen Estatutuaren Testu Bateginak 15. 1. b) artikuluan jasota daudenek, honako ezaugarri hauek edukiko dituzte:

A) Kontratu horien gehieneko iraupena sei hilekoa izango da hamabi hileko denboraldian, eta iraupena kontratua egiteko arrazoia edo egoera gertatzen den egunetik aurrera hasiko da zenbatzen.

B) Uztailaren 10eko 12/01 Legeak 3. artikulua-ren 1. idatz-zatian ezarritakoaren arabera, kontratua bukatzean, langileak kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du, eta kalte-ordain hori honen parekoa izango da: Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko soldatako hamabi egun ordainduz aterako litzatekeen kopuruaren zati proportzionalaren parekoa.

14. artikulua. Errelebo-kontratuak.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek onartzen dute aurreko hitzarmen kolektiboa sinatu zenetik «erretiro partzialaren» arloan egindako araudi-aldaketek ez dutela inola ere sustatzen figura hori indartzerik eta errelebo-kontratuak formalizatzerik.

Aurrekoa gorabehera, figura hori sustatuko da, baldin eta, bertan sartzeko indarrean dagoen legedian aurreikusitako baldintzak beteta, gutxienez honako baldintza hauek betetzen badira:

1. Enpresak langilearen eskaera onartzen badu, sortzen zaion ondorengo egoera, bi kontratuetatik (errelebigista eta ordezkatzua) eratorritako kostuak eta ordainsariak (kotizazioak barne) batuta, eskaera egin duen langilearen kostua eta ordainsaria baino handiagoa ez denean.

2. Erretiro partziala hartu nahi duen langilea, lanaldi partzialeko kontratuan, erretiratzeko adin arruntera heldutakoan erabat erretiratzeari lotzen bazaio eta, ondorioz, kontratua egun horretan bertan azkentzen bazaio.

3. Lanaldi partzialeko kontratu horretan bere lan-denboraren banaketa berria adosten bada.

4. Enpresaren egoerak, Zuzendaritzaren iritziz, aukera ematen badu aldi berean beste langile (errelebigista) egoki bat kontratatzeko, erretiro partziala hartzen duen langileak hutsik utzitako lanaldia legez ezarritako baldintzetan ordeztzeko.

5. Erretiro partziala hartu nahi duen langileak enpresari behar besteko aurrerapenarekin abisatzen badio, eskaera hori onartzen duen ala ez balioetsi ahal izan dezan, aurretik azaldu-tako inguruabarretan oinarrituta.

Horrek guztiak ez du galaraziko langile eskatzailearen eta enpresaren artean beste aukera batzuk adostea.

15. artikulua. Bitarteko edo ordezkotzako lan-kontratuak.

Bitarteko edo ordezkotzako lan-kontratuak ez da aintzat hartuko plantillako ehunekoak zenbatzerakoan. Bitarteko edo ordezkotzako kontratuak honako egoera hauek betetzeko baizik ez dira egingo: Bajak, oporrak, eszedentziak, baimenak, edo behin-behineko beste gertaera batzuk betetzeko, horrelakoetan, lanpostu berririk behar ez bada eta lehendik dagoen lanposturen bat aldi baterako ordezkatzeari nahikoa bada.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al Preco (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 04.04.00). De conformidad con lo establecido en el artículo 3 apartado uno, de la Ley 12/01 de 10 de julio, a la finalización del contrato, la trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría en función de la ley vigente en cada momento.

Artículo 13. Contratos eventuales.

Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado como la acumulación de tareas, contemplados en el art. 15. 1. b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las/los trabajadoras/es deberán cumplir las características que a continuación se especifican:

A) La duración máxima de estos contratos será de un total de seis meses en un período de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

B) De conformidad con lo establecido en el artículo 3 apartado uno, de la Ley 12/01 de 10 de julio, a la finalización del contrato, la trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 14. Contrato de relevo.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que los cambios normativos en materia de «Jubilación Parcial» introducidos desde la firma del anterior Convenio Colectivo en modo alguno incentivan la promoción de esta figura y la formalización de contratos de relevo.

No obstante lo anterior se promocionará esta figura cuando, cumpliendo los requisitos previstos en la legislación vigente para el acceso a la misma, se den al menos las siguientes circunstancias:

1. Cuando en caso de acceder la empresa a la solicitud del trabajador la situación posterior que se le genera, sumando los costes y las retribuciones derivadas de ambos contratos (relevisa y relevado) incluidas las cotizaciones, no sea superior al coste y a la retribución del trabajador solicitante antes de dicha solicitud.

2. Cuando el trabajador/a que solicita jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha.

3. Cuando se acuerde en dicho contrato a tiempo parcial la nueva distribución de su tiempo de trabajo.

4. Cuando la situación de la Empresa, a criterio de la Dirección, permita la contratación simultánea de otro trabajador/a (relevisa) idóneo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente y en las condiciones legalmente establecidas.

5. Cuando el trabajador que quisiera jubilarse parcialmente avise a la empresa con la antelación suficiente para que pueda valorar si acepta o no dicha solicitud en base a las circunstancias anteriormente expuestas.

Todo lo anterior sin perjuicio de otras posibilidades que puedan acordarse entre el trabajador solicitante y la empresa.

Artículo 15. Contrato de interinidad o sustitución.

El contrato de interinidad o sustitución no se contabilizará para el cómputo de porcentajes de plantilla. Solo se realizarán contratos de interinidad o sustitución para cubrir: Bajas, vacaciones, excedencias, permisos, u otras eventualidades, cuando estás no supongan nuevos puestos de trabajo, sino la sustitución temporal de alguno ya existente.

16. artikulua. *Aukeren berdintasuna sustatzea kontratuak egiterakoan.*

Enpresek ziurtatu beharko dute plantillen % 2 gutxienez ezgaituek beteko dituztela. Orobat, kontratu berriak egiterakoan, lan-merkatuan bereizkeria gutxiago egon dadin, egutegiko urte bakoitzean egiten dituzten kontratu mugagabe guztietatik % 2, gutxienez, langile ezgaituei egin beharko dizkiete.

17. artikulua. *Eskueran jartzeko kontratuak. Zerbitzu-enpresak. Aldi baterako laneko enpresak.*

Eulen Sociosanitarios enpresak ezin izango du beste zerbitzu-enpresa bat berriro azpikontratatu, ezta aldi baterako laneko enpresa baten zerbitzuak ere, etxez etxeko laguntza-zerbitzuari atxikitako lanak egiteko.

18. artikulua. *Lanpostu hutsak, lanpostu berriak, sustapena eta igoyerak.*

Behin betiko eta aldi baterako lanpostu hutsak bereizten dira: behin betiko lanpostu hutsak enpresarekiko lan-harremana amaitzearen ondorioz sortzen direnak dira; aldi baterako lanpostu hutsak, berriz, langileen baimen ordaindua, gaixotasun-baja, berriz gaixotzearen baja edo lan-istripuaren ziozko baja ematearen ondorioz sortzen dira.

Lanpostu berriak eta behin betiko lanpostu hutsak antzinatean handieneko langileei eskainiko zaizkie, baldin eta aldatuta unera arte egiten duten orduetegiarekin bateragarriak badira, salbu eta erabiltzaileak arreta euskaraz eman nahi duela adierazten badu. Kasu horretan, langilearen euskara-maila ere baloratuko da.

Legezko zaintzagatiko edo mendeko pertsonengatiko eszedentziek, amatasun-bajek eta haurdunaldi-arrikuagatiko bajek eragindako lanpostu hutsak ere antzinatean araberak eskainiko dira.

Gainerako lanpostu huts guztiak aldi baterakoak izango dira, eta ordu-prestasuna duen pertsonari eskainiko zaizkio.

Langileek ezin izango dute ordu-poltsa bete; beraz, hilabete berean deskontatuko dira erabiltzaileen berezko arrazoiengatik lan egindako orduak.

Langileek lan-kontratutik kanpo zerbitzuren bat egiten badute gorabeherak betetzeko, ordu osagarri gisa ordainduko zaizkie lanaldi partziala dutenei, eta opor-egun gisa lanaldi osoa dutenei. Azken kasu horretan, orduak metatu ahal izango dira opor-egun osoak eskatzeko. Eskaera ukatu ahal izango da plantillak % 20 metatzen badu aldi baterako ezintasunaren, aurretik emandako lizentzien edo oporren artean.

19. artikulua. *Kategoria goragoko eta behegoko lanak.*

Langileei ezingo zaie lanposturik eman behegoko kategoria bateko zereginak egiteko. Langileei lanpostua ematen bazaie goragoko kategoria bateko zereginak egiteko, eta urtebete barruan lau hilabetetik gora aritzen badira horretan, edo bi urteren barruan sei hilabetetik gora aritzen badira, orduan, langileak igotera eskatu ahal izango du, dagokion titulazioa badu eta lanpostuan horrela behar bada. Horrela eginez gero, esleitutako kategoriaren eta benetan egindako zereginaren artean ordainsaria aldetik dagoen aldea emango zaio.

Lan-prestazioa hitzartzerakoan, eta langilearen eta enpresaburuaren artean balioaniztasun funtzionala edo talde bati baino gehiagori dagozkien funtzioak egitea adosten denean, soldata lehentasunekoak diren funtzioen arabera zehaztuko da –goimailako taldearenak–, eta ez, ordea, denbora luzeagoan betetzen diren funtzioen arabera.

Artículo 16. *Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación.*

La empresa, garantizará que como mínimo el 2 % de su plantilla será cubierta con personal diversidad funcional, así como, cuando realice nuevas contrataciones, y al objeto de disminuir la discriminación existente en el mercado laboral, vendrá obligada, a que del conjunto de contratos indefinidos que se realicen en cada año natural, al menos el 2 % de los mismos sean con personal con discapacidad funcional.

Artículo 17. *Contratos de puesta a disposición. Empresas de servicios. Empresas de trabajo temporal.*

Eulen Sociosanitarios no podrá volver a subcontratar a otra empresa de servicios, ni los servicios de una empresa de Trabajo Temporal para la realización de tareas adscritas al servicio de ayuda domiciliaria.

Artículo 18. *Vacantes, nuevos puestos, promoción y ascensos.*

Se distingue entre vacantes definitivas y temporales: las vacantes definitivas son aquellas que surgen como consecuencia de la extinción de relación laboral con la empresa, mientras que las vacantes temporales resultan de la concesión de un permiso retribuido, baja de enfermedad, recaída o accidente de trabajo del personal trabajador.

Los puestos de nueva creación y las vacantes definitivas se ofrecerán por orden a las trabajadoras de mayor antigüedad y que sea compatible con el horario que realiza hasta el momento del cambio, excepto en los casos de que la persona usuaria manifeste su voluntad de ser atendido en euskera. En este caso, se valorará además el nivel de euskera de la trabajadora.

Se ofrecerán también por orden y en función de la antigüedad de vacantes derivadas de excedencias por guarda legal o personas dependientes, bajas de maternidad y bajas por riesgo de embarazo.

Todo el resto de vacantes serán consideradas temporales y se ofrecerán a la persona que tenga disponibilidad horaria.

Queda rechazada la bolsa de horas por parte de las trabajadoras, por lo que se descontarán en el mismo mes, las horas trabajadas por causas inherentes a las personas usuarias.

En caso de que las personas trabajadoras realicen algún servicio fuera del contrato laboral para cubrir incidencias, se abonarán como horas complementarias a aquellas personas que tengan jornada parcial, y como días de vacación para aquellas que tengan jornada completa. En este último caso se podrán acumular horas, para solicitar días enteros de vacación. Se podrá denegar la solicitud cuando la plantilla acumule el 20 % entre Incapacidad temporal, licencias anteriormente concedidas o vacaciones.

Artículo 19. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Queda prohibido destinar al personal a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior. Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, por un periodo superior a cuatro meses durante un año a seis meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente y el puesto lo requiera. Percibiendo no obstante la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

A la hora de pactar la prestación laboral, cuando se acuerde entre trabajadora y empresario la polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo, la retribución salarial se determinará por las funciones que resultan prevalentes –las del grupo superior–, y no por las funciones que se desempeñan durante mayor tiempo.

20. artikulua. Probaldia.

Nahi izanez gero, probaldia itundu ahal izango da, idatziz, eta honako muga hauekin taldeen arabera:

- I. Administratzailea, kudeatzailea eta antzekoak: 6 hilabete.
- II. Goi-mailako titulaziodunak eta agintariak: 3 hilabete.
- III. Erdi-mailako titulaziodunak: Hilabete.
- IV. Langile teknikoak eta bitarteko agintariak: 15 egun (taldeko arduradunak izan ezik, horientzat, hilabetekoa izango baita).
- V. Menpekoak: 14 egun.

Probaldia idatziz itundu beharko da, eta, indarrean dagoen bitartean, alderdi kontratugileek lan-harremana suntsiarazi ahal izango dute, alde bakarretik eta askatasunez, aurrez gaztigua egin beharrik gabe eta inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.

Probaldian egon bitartean, langileak bere lanbide-kategoria-ko eta berak betetzen duen lanpostuko eskubide eta betebeharrak izango ditu, alderdi batek nahiz besteak eskaturik probaldia indarrean dagoen bitartean lan-harremana suntsitzearen ondoriozkoak izan ezik.

Probaldia bukatzen bada atzera egiterik egon gabe, kontratuak eragin osoak izango ditu, eta egindako zerbitzuak kontuan hartuko dira langileak enpresan duen antzintasuna zenbatzean.

Langileak probaldian dagoen bitartean aldi baterako ezintasun-egoeran geratzen bada, probaldiaren zenbaketa eten egingo da, bi alderdiek bestelakorik adosten ez badute.

Kontratututako langileak lehenago ere enpresan lanean aritu bada, probaldia gainditu duela joko da.

21. artikulua. Enpresa borondatez uztea.

Enpresan egiten duen lana bere borondatez utzi nahi duen langileak enpresari jakinarazi beharko dio aldez aurretik, eta epe hauek izango ditu aurregazitigu hori egiteko:

- a) Langile laguntzaileak eta kualifikaziorik gabekoak: Hamabost egun.
- b) Erdi-mailako titulazioa duten langileak, langile teknikoak eta bitarteko agintariak: Hilabetea.
- c) Goi-mailako titulua duten langileak, agintariak: Bi hilabete.

Langileak aurregazitigua behar den epean eta eran egiten badu, enpresak une horretan kalkulatu ahal diren kontzeptu finkeo kitapena egin beharko du epea bukatzean. Gainerakoei dagokienez, hurrengo hileko ordainketa egin behar den egunean bete ahal izango dira. Enpresak azken kitatzearen fotokopia aurkeztu beharko du, bera sinatu baino hiru egun baliadun lehenago.

Enpresak egiteko hori betetzen ez badu, langileak bi eguneko soldata jasotzeko eskubidea izango du kitapena ordaintzean atzeratutako egun bakoitzeko, kalte-ordain gisa. Kalte-ordain horren gehieneko muga aurregazitigua jakinarazteko epearen egunkopurua izango da.

Langileak lan-harremana bere borondatez amaitu duela eta bere lan-eskubideak bete direla adierazten duen agiria langileen delegatuen, enpresako batzordearen edo delegatu sindikalen eskura egongo da bi laneguneko epean, interesduna horren aurka agertzen ez bada.

Aurregazitigua ezarritako moduan jakinarazten ez bada, enpresak, kitapena egiteko unean ordaindu beharreko zati proportzionalatik, benetako ordainsariaren eguneko baliokidea kendu ahal izango du, lehen finkatutako aurregazitiguko araudian huts egindako egun bakoitzeko.

Enpresak adierazi beharko du langileak egin dizkion berriemateak jaso dituela.

Artículo 20. Periodo de prueba.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder según los Grupos:

- I. Administradora, gerentes y similares: 6 meses.
- II. Tituladas superiores y mandos: 3 meses.
- III. Tituladas medias: 1 mes.
- IV. Personal técnico y mandos intermedios: 15 días (excepto responsables de equipo que será de 1 mes).
- V. Subalternas: 14 días.

El periodo de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Durante el periodo de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñen, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la trabajadora en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la trabajadora durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, salvo que se acordare lo contrario entre las partes.

En el caso de que la persona contratada hubiere trabajado anteriormente en la misma empresa, se entiende superado el período de prueba.

Artículo 21. Ceses en la empresa.

Las/os trabajadoras/es que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Auxiliares y No cualificados: Quince días.
- b) Personal Titulado Medio, Personal Técnico y Mandos Intermedios: Un mes.
- c) Personal Titulado Superior, Mandos: Dos meses.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar de dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo podrá hacer efectivo en la fecha en que correspondiera hacer efectiva la siguiente mensualidad en el momento habitual de pago, la empresa estará obligada a proporcionar copia del finiquito 3 días hábiles antes de la firma del mismo.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del/la trabajador/a a ser indemnizada con el importe de dos días de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

El documento en el cual una persona trabajadora declare voluntariamente terminada la relación laboral, y satisfechos sus derechos laborales estará a disposición de la delegada del personal, o sección sindical en el plazo de dos días laborables, salvo que la interesada 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 fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de las comunicaciones efectuada por las personas trabajadoras.

III. KAPITULUA

LANALDIA, ATSEDENALDIK ETA JAIEGUNAK, OPORRAK ETA APARTEKO ZERBITZUAK

22. artikulua. Lanaldia.

Urteko lanaldia gehienez ere 1.592 ordukoa izango da (astean 35 ordu).

Egunka, langile bakoitzak urtean gehienez ere 228 lan-egun izango ditu.

Eguneko lanaldi bakoitzean arazuko geldialdi bat egingo da, 20 minutuko iraupenekoa, eta denbora hori lan egindako aldi-tzat joko da ondorio guztietarako. Bestalde, ondoz ondoko bost ordu baino gehiago irauten duen lanaldia eguneko lanaldia dela joko da. Lanaldi arruntaren edo normalaren iraupenari dagokionez, ez da kontuan hartuko ezbeharrei edo ezohiko eta presazko gertakariei aurrea hartzeko edo horiek konpontzeko lan egindako orduen gaindikina.

23. artikulua. Laneko egutegia.

Lana antolatzea Enpresako Zuzendaritzaren ahalmena eta erantzukizuna da, baina hitzarmen kolektibo honek eta indarrean dauden legeek ezarritakoa bete beharko da, horiek langileen ordezkarietara edo ordezkari sindikalei esleitzen dietena aintzat hartuz.

Lanaldiaren banaketa osoa jasotzen duen laneko egutegia enpresan edo establezimenduan finkatuko da urteko lehen hiruhilekoan. Horretarako, langileen ordezkarietara itundu beharko da, eta kapitulu honek ezarritako irizpideak eta arauak bete beharko dira. Egutegiak langile bakoitzaren lanaldiak, txandak, atsedenaldiak eta oporrak jaso beharko ditu.

24. artikulua. Gutxieneko atsedenaldiak.

Lana antolatzeko araubidea edozein dela ere, lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean, gutxienez, hamabi ordu egongo dira.

Langileek eskubidea izango dute asteen etenik gabeko egun eta erdiko atsedentaldia izateko gutxienez.

25. artikulua. Gauez lan egitea.

Gaueko hamarretatik (22:00etatik) goizeko zortziak (8:00) bitartean lan egindako orduak gaueko lantzat hartuko dira.

26. artikulua. Igandeetan eta jaiegunetan lan egitea.

Bezperako gaueko hamarretatik (22:00etatik) igandeko edo jaieguneko gaueko hamarretatik (22:00ak) bitartean lan egindako orduak igandeetako edo jaiegunetako lantzat hartuko dira.

27. artikulua. Lanaldiaren praktikabilitatea.

Langile guztiak lehentasunezko eskubidea izango dute 22. artikuluan ezarritako urteko gehienezko lanaldia zenbatzeko. Ez da horrela izango, ordea, langilearen dedikazioa berezia bada eta, langileak berariaz horrela erabakita, ordutegia murriztuta badu.

28. artikulua. Lanaldi partzialeko lana.

Langile batekin ezarritako lanaldi partzialeko kontratu guztiak (edozein direla ere) asteen gutxienez 25 ordukoak izango dira. Nolanahi ere, zerbitzu-arrazoiengatik ezinezkoa den kasuetan, gutxienezko erabilzailerei arreta emateko zerbitzuari lotutako kontratazio-lanaldia izango da. Antolakuntzak ahalbidetzen badu, beste edozein kontratu egin baino lehen, gutxienezko hori asteen 25 ordutara igoko da.

29. artikulua. Oporrak.

Oporrak ondoz ondoko egutegiko 31 egunekoak izango dira, eta egun horietatik 26 lanegunak izango dira. Alderdiak bat etorri gero, oporrak bi denboralditan hartu ahal izango dira.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES Y SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 22. Tiempo de trabajo.

La jornada laboral del personal tendrá una duración máxima de 1.592 horas anuales (35 horas semanales).

El número máximo de jornadas diarias por cada trabajadora será la jornada de 228 días.

Se establece una pausa reglamentaria por jornada diaria de una duración de 20 minutos, que será a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo, entendiéndose como jornada diaria aquella que sea de más de 5 horas continuadas. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración ordinaria o normal el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 23. Calendario laboral.

La organización de trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

El calendario laboral conteniendo la distribución total de la jornada laboral se establecerá en la empresa o establecimiento respectivo pactándose con la representación de los/las trabajadores/as, respetándose los criterios y normas establecidos en este Capítulo, para el primer trimestre del año. En él habrán de contemplarse para cada persona trabajadora las jornadas a trabajar, el turno, los descansos, y los períodos de vacaciones.

Artículo 24. Descansos mínimos.

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

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

Artículo 25. Trabajo en periodo nocturno.

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las diez de la noche (22:00 horas) y las ocho de la mañana (8:00 horas).

Artículo 26. Trabajo en domingo y festivo.

En caso de que se realizare, se entenderá por trabajo en domingo o festivo el efectuado entre las 22:00 horas del día de la víspera y las 22:00 horas del domingo o festivo.

Artículo 27. Practicabilidad 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 en el art. 22.

Artículo 28. Trabajo a tiempo parcial.

Cualquiera que sea el contrato a tiempo parcial que se establezca será, como mínimo de 25 horas semanales. En todo caso en aquellas ocasiones que por razones de servicio esto no sea posible, el mínimo será la jornada de contratación ligada al servicio de atención a la/s Persona/s Usuaría/s. Siempre que organizativamente sea posible, antes de realizar cualquier otro contrato se ampliará este hasta 25 horas semanales.

Artículo 29. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 31 días naturales ininterrumpidos, de los cuales 26 serán laborables. Si existe acuerdo entre las partes podrán disfrutarse en dos periodos.

Oporrak ezingo dira dirutan konpentsatu, ez zati bat, ez oso-rik. Dena dela, urtean zehar, lan-harremana bukatzen bada eta langileak opor guztiak hartu ez baditu, orduan, era horretan konpentsatu ahal izango dira.

Langileak edozein urte-garaitan hartu ahal izango ditu opor-rrak, baina lehentasunez hartuko ditu ekaina eta iraila bitartean. Dena dela, denboraldi horretan aldi berean oporrek hartzen di- tuzten langileak ez dira % 23 baino gehiago izango.

Oporren egutegiak eginda egon beharko du lehen hiruhile-koan, eta langileen ordezkariek bat etorriko dira harekin. Lehenik, antzinasunaren hurrenkerari jarraituko zaio, eta, gero, txandaka egingo da.

Dagozkion urte naturalaren barnean hasi eta amaituko dira opor-rrak. Jarraian aipatzen ez den beste arrazoi batengatik lan- gileak aldi baterako ezintasunen bat badu oporraldian eta ezin baditu hartu opor guztiak edo oporren zati bat oporren urte na- tural berean, eskubidea du oporrek ezintasuna amaitzean har- tzeko, oporren urte naturala amaitu eta 18 hilabete baino gehia- go igaro ez badira. Haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitzeak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuan, edo legeak in- guruabar horiekin lotuta adierazten duen kontratu-etenaldiaren kasuan, oporrek hartu ahal izango dira, dagozkion urte naturala amaitu bada ere.

Oporraldia eten ahal izango da ohiz kanpoko gertaeren on- dorioz, hala nola, gaixotu edo istripua izan eta ospitaleratu be- har izanez gero; eta interesdunak eskubidea izango du oporrek egoera hori igaro ondoren amaitzeko, dagozkion urte naturalaren barruan.

Langileak urte barruan atsedendialdiak, jaiegunak, lizentziak eta baimenak hartu arren, urteko oporrek hartzeko eskubidea izango du, eta ezingo zaizkio dagozkion opor-egunak murriztu.

30. artikulua. Aparteko orduak.

Laneko egutegietan ezarrita dauden lanaldietako orduak gainditzeak ez du jarduera arrunta izan behar hainbeste langa- betu dituen herri honetan. Hortaz, ezingo da aparteko ordurik egin, ezinbesteko kasuz izan ezik, alegia, ohiz kanpoko eta pre- miazko istripuei eta kalteei aurre egiteko edo horiek konpontze- ko izan ezik.

Ohiko lanaldia gainditzen duen lanordu bakoitza atseden- denborarekin konpentsatuko da. Lan egindako ordu arrunt ba- koitzeko 1,75 emango da, eta lan egindako ordua gauez, jaie- gun batean edo larunbatean izan bada, 2,00 emango da ordu bakoitzeko. Atsedena 30 egunen barruan hartu beharko da, lan- gileak aparteko orduak egiten dituenetik hasita; langileak auke- ran izango du noiz hartu.

IV. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

31. artikulua. Ordaintzeko era eta soldatak jasotzea.

Langileek aukeratuko dute zein bankutako edo aurrezki-ku- tetako kontuan edo libretan nahi duten nomina helbideratu. Hi- leko soldaten ordainketa bukatutako hileena izango da, eta hi- laren azken egunaren eta hurrengo hilaren bosgarren egunaren artean egingo da.

32. artikulua. Aurrerakinak.

Aurrerakin arruntak emango dira, batere interesik gabe, ge- hienez, sortutako hileko soldata likidoaren % 100ekoak. Aurre- rakin horiek zazpi egunen barruan ordainduko dira gehienez, es- kaera egiten den egunetik hasita, baldin eta enpresaren barne- antolamenduak horretarako aukera ematen badu.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año se pro- duzca la extinción de la relación laboral y aún no haya disfrutado o completado en su totalidad el disfrute del período vacacional.

Será posible disfrutar las vacaciones en cualquier época del año, siendo el período preferencial de disfrute entre junio y sep- tiembre, siempre que el porcentaje de personas que disfruten vacaciones a la vez, no supere el 23 %.

El calendario de vacaciones deberá estar realizado en el pri- mer trimestre. De acuerdo con la representación de personal, primero por orden de antigüedad y posteriormente de forma ro- tativa.

El comienzo y terminación de las vacaciones obrará dentro del año natural a que éstas correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las que se indicarán a continuación que imposibilite a la persona trabajadora disfrutar- las, total o parcialmente, durante el año natural a que corres- ponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan ori- ginado. En el caso de incapacidad temporal derivada del emba- razo, parto o lactancia o con el periodo de suspensión del con- trato que se indica en la ley relacionado con estas circunstan- cias, las vacaciones se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El periodo de vacaciones podrá ser interrumpido si medianan circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente con hospitalización, conservando el/la interesado/a el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstan- cias, dentro del año natural a que tal periodo corresponda.

Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados du- rante el año no privarán al personal del derecho a las vacacio- nes anuales, ni podrán reducir el número de días que le corres- ponden.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

La realización de jornadas laborales superiores a las estable- cidas en los calendarios laborales es una práctica que no puede mantenerse como normal en un país en el que tantas personas se encuentra sin empleo, por lo que queda suprimida la posibili- dad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos ex- cepcionales de fuerza mayor, es decir, cuando se trate de preve- nir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Cada hora de trabajo que sobrepase la jornada laboral ordi- naria se compensará con tiempo de descanso, a razón de 1,75 por hora trabajada normal y de 2,00 por hora trabajada cuando resulte nocturna, festiva o en sábado. El descanso, deberá dis- frutarse dentro de los 30 días a partir de la realización de las mismas a elección de la trabajadora.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 31. 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 cinco del mes siguiente.

Artículo 32. 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, siempre y cuando la organización interna de la em- presa lo permita.

33. artikulua. Ordainketaren egitura. Soldaten kontzeptuak. Plusak.

– Oinarrizko soldata:

Langilearen lanbide-taldeari eta -kategoriai dagokion hileko ordainketaren zatia da; oinarrizko soldataren zenbatekoak I. eranskinean ezarrita daude.

– Aparteko ordainsariak:

Aparteko hiru ordainsari ordainduko dira. Horietako bat hilebete guztien artean hainbanatuko da, eta beste biak, berriz, honela, ekainekoa, hileko soldatarekin batera ordainduko da, eta, abendukoa, 19. eguna baino lehen. Aparteko ordainsariaren zenbatekoa azken hileko sei nominen batez bestekoa izango da, eta, nomina finkoa bada, azken hileko soldatarena.

Urtean barrena lanean hasten diren edo lana uzten duten langileen aparteko orduen zenbatekoa zerbitzuko denboraren arabera hainbanatuko da, sei hilabetekoa.

– Antzinasuneko plusa:

Zenbatekoa I. eranskinean Zerbitzuan egindako bosturteko (bosturtekoak) bakoitzeko ezarritako kopurua izango da, kontratu-mota guztiekin, bai finkoekin bai aldi baterako direnekin.

– Gaueko plusa:

Gauetz lan egindako orduak ordainsari berezia izango dute, hain zuzen, oinarrizko soldata % 25eko gehikuntza izango dute. Gaueko txanda finkoa duen langileak aukeran izango du bere soldata % 25 gehitzea edota bere lanaldiaren ehuneko bera murriztea.

– Igandeetan eta jaiegunetan lan egiteagatik plusa:

Ondorio horietarako, bezperako gaueko hamarren (22:00) eta igandeko edo jaieguneko gaueko hamarren (22:00) artean dagoen denboraldia joko da igandetzat edo jaiegunetzat. Beneran lan egindako ordu bakoitzeko, kategoria bakoitzari dagokion orduaren prezio osoaren % 30 jasoko da.

Eguberri- eta urte berri-eguna egun bereziak direnez, jaiegun bereziak direla joko da. Abenduaren 24tik 25era arteko gaueko txanda hasten denetik 25eko arratsaldeko txanda bukatu arte zerbitzu egiten duten langileek eta, orobat, abenduaren 31tik urtarrilaren 1a arteko gaueko txanda hasten denetik urtarrilaren 1eko arratsaldeko txanda bukatu arte lanean aritzen direnek beren kategoriarik dagokion orduaren prezio osoaren % 60a jasoko dute. Eguberri-egunean lanean aritzen direnak ez dute lan egingo urte berri-egunean, eta alderantziz.

– Garraio plusa:

Soldatakoa ez den eta Gizarte Segurantzari kotizatu ezin zaion garraio-plusa ezartzen da: 2 € lan egindako egun bakoitzeko. Kopuru hori 11 hilabetetan ordainduko da, 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera.

Egun horietan (urtarrilaren 1ean eta 6an, eta abenduaren 24an, 25ean eta 31n) lantokira joateko garraio publikorik ez bada, langileari taxiaren prezioa ordainduko zaio, faktura aurkeztu eta zenbatekoa egiaztatuta ondoren.

– Bidaiengatik plusa:

Zerbitzu batetik bestera bidaiatzeagatik 50 euroko plusa ordainduko da, urtean 11 ordainsaritan. Kopuru hori lanaldiaren proportzionala izango da. Plus hori 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko da.

34. artikulua. Ordainsariak.

2021-2024 urteetarako langile guztientzako ordainsariak honako hauek izango dira:

2021eko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak sortzeko, hitzarmen honetako 2020ko soldata taulei % 0,75eko gehikuntza aplikatuko zaie.

Artículo 33. Estructura retributiva. Conceptos salariales. Pluses.

– Salario base:

Es la parte de la retribución mensual del personal fijada para su grupo y categoría profesional, en las cuantías establecidas en el anexo I.

– Pagas extras:

Se abonarán tres pagas extras. Una se prorrateará todos los meses y las otras dos que se harán efectivas en junio junto con la mensualidad y en diciembre no más tarde del día 19; su cuantía será la media de los seis últimas nóminas mensuales o la misma que la mensualidad, cuando ésta sea fija.

El importe de las pagas extras correspondientes al personal que cese o ingrese en el transcurso del año será el proporcional al tiempo de servicio por semestres.

– Plus de antigüedad:

Será la cuantía establecida en el anexo I por cada cinco años (quinquenios) de servicio prestados en la Empresa, en cualquier modalidad de contrato, sea fijo o eventual.

– Plus de nocturnidad:

Las horas trabajadas en período nocturno tendrán una retribución específica con un incremento sobre el salario base de un 25 %. La trabajadora de turno fijo de noche elegirá entre incrementar un 25 % su salario o reducir su jornada en el mismo porcentaje.

– Plus por trabajo en domingo y/o Festivo:

Se considera domingo o festivo al tiempo que media entre las 22:00 horas del día de la víspera y las 22:00 horas del día festivo. Por cada hora real y efectivamente trabajada se percibirá un 30 % del precio hora total correspondiente a cada categoría.

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Año Nuevo. El personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, serán abonadas con un 60 % del precio hora total correspondiente a cada categoría. Quien trabaje el día de Navidad no lo hará el de Año Nuevo y viceversa.

– Plus transporte:

Se establece un plus de transporte no salarial y no cotizable a la Seguridad Social en la cuantía de 2 € por cada día trabajado. Esta cantidad se abonará por 11 meses a partir del 1 de enero de 2022.

Cuando no exista transporte público para el desplazamiento al centro de trabajo en fechas señaladas (1 y 6 de enero, 24, 25 y 31 de diciembre) se pagará el coste del desplazamiento en taxi, previa acreditación de su importe mediante la correspondiente factura.

– Plus desplazamiento:

Se bonificará el desplazamiento entre servicio y servicio con un plus por desplazamiento de 50 euros por 11 pagas al año. Cantidad que se percibirá proporcional a la jornada. Este Plus se aplicará a partir del 1 de enero de 2022.

Artículo 34. Retribuciones.

Las retribuciones para todo el personal durante los años 2021-2024 serán las siguientes:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde el 1 de enero de 2021, se elaborarán aplicando un aumento del 0,75 % sobre las tablas salariales del 2020 del presente convenio.

2022ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak sortzeko, 2021eko KPIren igoera (estatukoa) + % 0,5 aplikatuko da, hitzarmen honetako 2021eko soldata-taulen gainean gutxienez % 4 bermatuta.

2023ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak sortzeko, 2022ko KPIren igoera (estatukoa) + % 0,5 aplikatuko da, hitzarmen honetako 2022ko soldata-taulen gainean gutxienez % 4 bermatuta.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera indarrean egongo diren gutxieneko ordainsarien taulak sortzeko, 2023ko KPIren igoera (estatukoa) + % 0,5 aplikatuko da, hitzarmen honetako 2023ko soldata-taulen gainean gutxienez % 2 bermatuta.

35. artikulua. *Dietak, joan-etorrien gastuak eta kilometrajea.*

Langileek, enpresak aginduta, enpresa edo establezimendu dagoen herria ez den toki batera joan behar badute eta, horren ondorioz, ezin badute beren etxean bazkaldu, ezta gaua igaro ere, orduan, honako kalte-ordain hauek jasoko dituzte:

Gosaria: 4 €.

Bazkaria: 18 €.

Afaria: 12 €.

Langileek beren ibilgailua erabili behar badute lanerako, 0,33 euro emango zaie autoan edo motorrean egindako kilometro bakoitzeko, kalte-ordain gisa.

V. KAPITULUA

LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

36. artikulua. *Ordaindutako lizentziak oro har.*

Langileak, aldez aurretik jakinarazten badu eta behar bezala egiaztatzen badu, ordaindutako lizentziak jaso ahal izango ditu, honako arrazoietako bat tartean badago eta jarraian finkatutako denborarengatik:

a) Norbera ezkontzeagatik: Egutegiko hogeitun egun.

b) Aitatasunagatik baimena: Semea edo alaba jaiotzeagatik edo adoptatzeagatik, aitak 16 asteko baimena hartzeko eskubidea izango du, jaiotza-datatik edo adoptatua bizilekura heltzen denetik zenbatzen hasita.

c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik: 5 egun natural. Gurasoen edo neba-arreben kasuan, bai norberarenak, bai politikoa: 3 lanegun edo 5 egun natural. Odolkidetasuneko edo kideetasuneko bigarren mailarainoko (ezkontzakoak barne) ahaideen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, baldin eta etxean atseden hartzea beharrezkoa bada: 2 egun.

d) Ezkontidearen edo seme-alabaren baten gaixotasun larriarengatik: Egutegiko 5 egun. Aitaren, amaren edo anai-arrebarren baten gaixotasun larriarengatik: Egutegiko 3 egun. Ondorio horietarako, gaixotasun larria da medikuak, hasierako ziurtagiriaren edo alderdiek geroago egindako eskaeran, larritzat jo duen gaixotasuna. Nolanahi ere, gaixotasuna dela-eta langilea ospitaleratu behar bada, hori gaixotasun larritzat joko da. Kasu horretan, ospitalean eman beharreko denborak lizentzian ezarritakoak baino gutxiago irauten badu, orduan, ospitalean eman beharreko denbora bukatzen denean amaituko da lizentzia. Ospitalera sartu behar den bakoitzean, beste lizentzia bat hartu ahal izango da.

e) Lanorduetan mediku espezialista batengana joan behar duen langileak ordaindutako lizentzia-orduak hartu ahal izango ditu. Langileak lizentzia hori eskatu beharko du, eta, hartu baino lehen, behar bezala egiaztatu beharko dio enpresari. Bestalde, zerbitzua antolatzea eta egitea enpresaren ardura izango da.

f) Haurdun dauden langileak lanera joan gabe egon ahal izango dira, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, haurra jaiotze aurreko azterketetara eta erditzea prestatzeko saioretara joate-

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde el 1 de enero de 2022, se elaborarán aplicando un aumento del IPC (Estatal) 2021 + 0,5 % con una garantía mínima del 4 % sobre las tablas salariales del 2021 del presente convenio.

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde el 1 de enero de 2023, se elaborarán aplicando un aumento del IPC (Estatal) 2022 + 0,5 % con una garantía mínima del 4 % sobre las tablas salariales del 2022 del presente convenio.

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde el 1 de enero de 2024, se elaborarán aplicando un aumento del IPC (Estatal) 2023 + 0,5 % con una garantía mínima del 2 % sobre las tablas salariales del 2023 del presente convenio.

Artículo 35. *Dietas, gastos de desplazamiento y kilometrajes.*

El personal que por orden de la Empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la empresa o establecimiento y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio percibirán las indemnizaciones siguientes:

Desayuno: 4 €.

Comida: 18 €.

Cena: 12 €.

El personal que venga obligado a utilizar su vehículo para el trabajo será indemnizado con 0,33/km en coche o en moto.

CAPÍTULO V

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 36. *Licencias retribuidas en general.*

El personal trabajador, previo aviso y justificación tendrá derecho a licencias retribuidas por alguno de los motivos, y por el tiempo, siguientes:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio propio.

b) Permiso por paternidad: Por el nacimiento de un hijo/a, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de 16 semanas, a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar.

c) Por fallecimiento del cónyuge e hijos/as: 5 días naturales. En los casos de padres/madres, hermanas o hermanos, tanto propios como políticos: 3 días laborales. o 5 naturales. En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluidos los políticos): 2 días.

d) Por enfermedad grave del cónyuge e hijas/os: 5 días naturales. De padres/madres y hermanas/os: 3 días naturales. 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 ésta dura menos días que los previstos de licencia. Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización.

e) El personal que precise acudir al médico especialista en horas de trabajo, tendrá derecho a licencia retribuida, debiendo solicitarla y justificarla suficientemente para la empresa, con carácter previo, siendo competencia de esta la organización y prestación del servicio.

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

ko. Dena dela, aldez aurrez, enpresaburua jakinaren gainean jarri beharko dute, eta azterketa horiek lanorduetan egin behar dituztela egiaztatu beharko dute.

Aipatutako lizentzietarako eskubidea izateko, eskabidea idatziz egin beharko da, gutxienez bost eguneko aurrerapenarekin, eskabidea egiteko gertaera eragileak horretarako aukera ematen badu, bestela ez.

g) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik: Egun bat.

h) Seme-alabaren bat edo anai-arrebaren bat ezkontzeagatik: Egun bat.

i) Izaera publikoko edo norberaren nahitaezko eginbeharrak betetzeko baimena. Eginbeharra lanorduetatik kanpo ezin bada egin, eginbeharra betetzeko behar den beste denbora emango da.

j) Izatezko bikoteak: Izatezko bikoteak, dagokien erregistroan behar bezala inskribatuta badaude, ezkonduka baleude bezala joko dira a), c), d), e) eta f) idatz-zatietan jasota dauden lizentzien ondorioetarako.

k) Norberaren arazoengatik: Egutegiko bi egun; egun horiek bost egun lehenago eskatu beharko dira, eta, hartu ahal izateko, ezingo dira baimenarekin batera egon plantillako langileen % 5 baino gehiago.

37. artikulua. *Gaurkotzeko, hobetzeko eta birgaitzeko ikastaroak egiteko ordaindutako lizentziak.*

– Hobekuntza-ikastaroak:

Hobekuntza-ikastaroak enpresak edo langileek eskatu ahal izango dituzte, eta onarpen librekoak izango dira. Enpresa arduratuko da ikastaroen kostua eta langileek ikastaroetan emandako denboraren % 100a ordaintzeaz.

Plantillako langileen % 5ak baino gehiagok hobekuntza-ikastaroetara joateko eskaera egin badu eta opor-garaia ez bada, orduan, lantokiko titularrak, baimenak era egokian emateko, zerbitzuak dituen premiak, antzinasuneko merituak eta interesduinak baimen hori eskatu gabe emandako denbora hartuko ditu aintzat.

– Azterketak egiteko lizentziak:

Lanbideko titulua lortzeko ikasten ari diren langileak dituzten enpresek beharrezkoak diren lizentziak emango dizkiete langile horiei, deialdi ofizialeko azterketak egin ditzaten, ordainsariari kalterik egin gabe. Aurrez, interesdunek ikasketa horien matrikularen egiaztatzea egin beharko dute, eta azterketa egin dutela ere egiaztatu beharko dute. Lizentziaren iraupena egun batekoa izango da azterketa bakoitzeko, baina, 200 kilometro baino gehiago ibili behar izanez gero, egutegiko hiru egun luzatu ahal izango da.

Artikulu honetatik kanpo geratzen da egungo homologazio-prozesua.

38. artikulua. *Ordaindu gabeko lizentziak.*

Langile guztiek 30 eguneko baimena eskatu ahal izango dute gehienez urte bakoitzeko eta soldatarik gabe; eta baimen hori eman beharko zaie, langileek 7 egun lehenago eskatu badute eta enpresan horrelako baimena aldi berean hartu duten langileen kopurua % 5etik gorakoa ez bada. Baimena 5 egunetik beherakoa bada, deskontua hileko nominan dagokion zatian baino ez da egingo; baina baimenak epe hori gainditzen badu, deskontuak aparteko ordainketen eta/edo oporren zatian ere izango du eragina.

39. artikulua. *Amatasuneko lizentzia.*

Umea edukiz gero, amatasuneko lizentziak 16 aste iraungo du, eta aste horiek etenik gabe hartuko dira. Bestalde, erditze multiplea izan eta bikiak edukiz gero, denbora hori bi aste luza-

aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Por tener derecho a las licencias aludidas, la solicitud deberá hacerse por escrito con al menos cinco días de antelación, salvo en el caso en que el hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.

g) Un día por traslado de domicilio habitual.

h) Un día por boda de un hijo/a o hermano/a.

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

k) Por asuntos propios: Dos días naturales, que deberá ser solicitado con 5 días de antelación y siempre y cuando no se encuentren disfrutando permiso más del 5 % del personal de la plantilla.

Artículo 37. *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 personas trabajadoras y serán de libre aceptación, siendo a cargo de la Empresa su costo, así como el 100 % del tiempo empleado por las trabajadoras en los mismos.

Cuando el número de solicitudes concurrentes para el permiso de asistencia a cursos de perfeccionamiento sea superior al 5 % del personal de la plantilla y no sea época de vacaciones, el Titular del centro podrá establecer una adecuada concesión de los mismos con arreglo a las necesidades del servicio, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar ese permiso por el interesado/a.

– Licencias para exámenes:

La empresa que tenga a su servicio personas 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 1 día por examen, pudiendo ampliarse a tres días naturales si hubiera desplazamiento superior a 200 km.

Queda fuera de este artículo el actual proceso de homologación.

Artículo 38. *Licencias no retribuidas.*

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. Si el permiso es por un período inferior a los 5 días el descuento solo afectará a la parte proporcional de la nómina del mes, en el caso de que superara este plazo el descuento afectará a la parte proporcional de pagas extras y/o vacaciones.

Artículo 39. *Licencia por maternidad.*

En el supuesto de parto, la licencia por maternidad tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos se-

tu ahal izango da; eta, hirukiak izanez gero, lau aste. Interesdunak aukeratu du etenaldia nola banatu, baina, umea egin eta berehala, sei aste hartu beharko ditu.

Alabaina, aitik eta amak lan egiten badute, amatasuneko atsedenaldira hastean, amak, nahi badu, aitari utzi ahal izango dizkio lizentziako gainerako egunak edo egun horietako batzuk; dena dela, hori bakarrik egingo da lanean hasteko egunean lanean berriz hastea arriskutsua ez bada amaren osasunarentzat.

Amatasuneko etenaldia eta laneko egutegian finkatutako oporrak aldi berean badira, bi eskubideak osorik hartzea bermatuko zaio langileari.

40. artikulua. *Edoskitzea eta edoskitzeko orduak metatzeko aukera.*

Jaiotza, adopzio, adopzioarako zaintza edo harreretan, ordu-betez lantokitik kanpo egoteko eskubidea du langileak, denbora hori bi zatitan banatzeko moduan, bularreko haurrak bederatz hilabete egin arte.

Eskubide hori baliatzen duenak beste era batera ere erabil dezake, bere borondatez: lanaldia ordu erdiz murriztu dezake, helburu berarekin, edo bi aste gehiagoko lizentzia ordaindu hartu, amatasun-lizentziaren aldiaren jarraian.

Hala ere, enpresa bereko bi langilek subjektu kausatzaile beragatik baliatzen badute eskubide hori, zuzendaritzak mugatu egin dezake langileok eskubide hori aldi berean baliatzea, justifikatutako arrazoiak baldin badaude enpresaren funtzionamenduari begira. Edonola ere, zuzendaritzak idatziz jakinarazi beharko du bere erabakia.

41. artikulua. *Adopzioko edo harrerako lizentzia.*

Zazpi urtetik beherako adingabeak, edo zazpi urtetik gorakoak izan arren disfuntzio funtzionala diren edota atzerritik etorri direlako gizarte eta familiar txertatzeko zailtasun handiak –eskumena duten gizarte-zerbitzuek behar bezala egiaztatutakoak– dituzten adingabeak adoptatu edo hartuz gero, bai adoptatu aurretik bai betiko, lizentziak elkarren segidako 16 asteko iraupena izango du. Adopzioa edo harrera anizkuna bada, lizentzia bi aste gehiago luzatu ahal izango da seme-alaba bakoitzarengatik, bigarrenetik aurrera. Langileak nahi bezala zenbatuko ditu aste horiek: Haurra hartzeko administrazioko erabakia edo erabaki judiziala izan denetik aurrera, edo adopzioa gauzatzen duen ebazpen judizialek aurrera. Amak eta aitik lan egiten badute, interesdunek nahi duten moduan banatuko dute etenaldia, eta, horrenbestez, etenaldia aldi berean edo elkarren segidan hartu ahal izango dute, baina etenik gabeko denboraldiak egin beharko dituzte eta lehen aipatutako mugak kontuan hartu beharko dituzte.

Artikulu honek aipatzen dituen denboraldiak lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira, enpresaburuak eta ukitutako langileak bat etorri ondoren, eta arauk ezarritakoari jarraiki.

Haurra atzerrian adoptatuz gero, gurasoek adoptatu nahi duten haurraren jaioterrira aurrez joan behar badute, artikulu honek kasu ezartzen duen etenaldia adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago ere hasi ahal izango da.

Atsedenaldira aldi berean hartzen badira, atsedene-egunen batuketara egitean, ez da aurreko idatz-zatietan ezarritako 16 asteko muga gaitutako. Orobat, erditze multiplea izan eta bikiak edo hirukiak edukiz gero, ez dira horri dagozkion asteak gaitutako.

Adopzioko edo harrerako etenaldia eta laneko egutegian ezarritako oporraldia aldi berean badira, bi denboraldiak osorik hartu ahal izateko eskubidea ziurtatuko da.

42. artikulua. *Lan- eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriak.*

a) Legezko zainzagatiko lanaldi-murrizketa adingabeak 12 urte bete arte luzatuko da.

manas 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, ésta, 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 40. *Lactancia, posibilidad de acumular.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del periodo de licencia maternal.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Artículo 41. *Licencia por adopción o acogimiento.*

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta 7 años o de menores mayores de 7 años cuando se trate de menores con disfunción funcional 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/o 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 y el padre trabajen, el periodo de suspensión 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 la empresa 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, previsto 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 42. *Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.*

a) La reducción de jornada por guarda legal, se ampliará hasta que el/la menor cumpla 12 años.

b) Adingabearen edo mendeko pertsonen legezko zaintzagarriko murrizketa hartzen duten langileek lanaldi murriztuak lanaldi osoetan edo lanaldi finkoetan metatzeko eskubidea izango dute. Metaketa asteka edo hilabeteka egin ahal izango da.

ESZEDENTZIAK

43. artikulua. Borondatezko eta nahitaezko eszedentziak.

1. Seme-alabak eta senideak zaintzeko.

Langileak eszedentzia hartu ahal izango du, seme-alaba bakoitza zaintzeko, bai berak izandako seme-alabak, bai adoptatu-takoak edo hartutakoak (betiko edo adoptatu aurretik) zaintzeko. Eszedentziako denboraldi hori hiru urtekoa izango da gehienez, eta haurra jaiotzen denetik aurrera hasiko da edo, hala behar denean, ebazpen judiziala edo administrazioko ebazpena ematen denetik aurrera.

Era berean, langileak gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du odol-ahaidetasuneko edo bizikidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, senideren bat adinagatik, istripuren bat izateagatik edo gaitzak jota egoteagatik, ezin bada bere kabuz moldatu eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Idatz-zati honetan jasotako eszedentzia langileen banakako eskubidea da, hala gizonena nola emakumeena. Alabaina, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eszedentzia hori hartzeko eskubidea badute eta eszedentzia eragiten duena subjektu berbera bada, orduan, enpresaburuak eskubidea aldi berean erabiltzea mugatu ahal izango du, enpresako jardueran horretako arrazoirik bada eta arrazoiak behar bezala justifikatzen badira.

Bestalde, beste subjektu batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea sortzen badu, eszedentziako denboraldi hori hasten denean, langileak lehendik zeukan eszedentzia bukatuko da. Artikulu honen arabera, langileak eszedentzian ematen duen denboraldia kontuan hartuko da antzintasuna zenbatzeko. Gainera, langileak eskubidea izango du lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko, batez ere lanean berriz hasten denean; ikastaro horietara joateko deialdia enpresaburuak egingo dio. Bestalde, eszedentzia hartzen duen langileak eskubidea izango du lanpostua gorde dakion, baita, eszedentzia bukatzean, lehengo lanpostuan edo antzeko lanpostu batean automatikoki berriz lanean hasteko ere.

2. Gutxienez hiru urteko antzintasuna duten langileen zuzeneko eszedentziak.

Enpresak eszedentzia emango die enpresan gutxienez hiru urte daramatzaten langileei. Horrela, bada, langile horiei lanpostua gordeko die, eta, eszedentzia bukatzean, langileak lehengo lanpostuan edo antzeko lanpostu batean lanean hasi ahal izango dira berriz, besterik gabe. Baina, horretarako, langileek honako baldintza hauek bete beharko dituzte:

a) Eszedentzia ez da urte batetik beherakoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere.

b) Tankera honetako eszedentziak aldi berean hartzen dituzten langileak ez dira plantillako % 5 baino gehiago izango.

Langileak eszedentzia berriz hartu nahi badu, bi urte igaro beharko dute aurreko eszedentzia bukatu zenetik.

3. Bestelako eszedentziak.

Era berean, enpresak eszedentzia emango die enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langileei. Hala, bada, langile horiei lanpostua gordeko die eta, eszedentzia bukatzean, langileak lehengo lanpostuan edo antzeko lanpostu batean lanean hasi ahal izango dira berriz, besterik gabe. Baina, horretarako, langileek honako baldintza hauek bete beharko dituzte:

a) Eszedentzia hartzeko arrazoiak honakoak izango dira: Lanbide-prestakuntzako edo birgaitzeko ikasketak egitea, gero, enpresan bertan sartu ahal izateko.

b) El personal que se acoja a la reducción por guarda legal por menor o personas dependientes, tendrá derecho a acumular las jornadas reducidas en jornadas completas o la jornada fija que posea. La acumulación podrá hacerse por semanas o meses.

EXCEDENCIAS

Artículo 43. Excedencias voluntarias y forzosas.

1. Por cuidado de hijas y familiares.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional (deberá ser convocado por la empresa) especialmente con ocasión de su reincorporación. La excedencia será con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo.

2. Excedencias para las trabajadoras con al menos 3 años de antigüedad.

La empresa concederá excedencia a las trabajadoras con al menos tres años de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que dicha excedencia no sea inferior a 1 año ni superior a cinco años.

b) Que el número de trabajadoras que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 5 % de la plantilla.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3. Otras Excedencias.

De igual forma la empresa concederá excedencias con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, 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) Eszedentzia ez da urte batetik gorakoa izango, alderdiek bestelakorik adosten ez badute, behintzat.

c) Tankera honetako eszedentziak aldi berean hartzen dituzten langileak, gehienez, honako hauek izango dira: Langile bat, 50 langile baino gutxiagoko enpresetan.

4. Gainerako eszedentziak.

Gainerako eszedentziei indarrean dauden legeek ezarritakoa aplikatuko zaie.

5. Eszedentziaren ondoren, enpresan berriz hastea.

Eszedentzia nahitaez hartzen dutenek eta kapitulu honetan aipatutako eszedentzia bereziak hartzen dituztenek, ezarritako epeetan lanera itzultzen ez badira, orduan, lehentasuna izango dute beren lanbide-kategoria sor daitezkeen lanpostu hutsak betetzeko.

Era berean, gizon-emakumeen benetako berdintasuna lortzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak dakarren gutzia bete beharko da.

VI. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

44. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Enpresako Zuzendaritzak eta langileek beren gain hartuko dituzte, laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan, hitzarmen eta itun honek eta, gehigarri edo osagarri moduan, unean-unean indarrean dauden legeek ezarritako xedapen bereziek jasotzen dituzten eskubideak eta erantzukizunak.

Biurteko Plana egingo da eta Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak emango dio onspena. Planak denboraldi horretan jarduteko ildoak jasoko ditu.

Sistema honekin lortu nahi diren helburu nagusiak honako hauek dira:

– Laneko segurtasuna eta osasuna ekoizpen-sisteman txertatzea enpresako estamentu guztiek parte hartuta: Zuzendaritzek, agintariek, langileek eta ordezkari sindikalek.

– Laneko istripuak, laneko gaixotasunak eta kalte materialak gutxitzea, arriskuei hasieratik aurre eginez.

– Atal eta lanpostu berezietako lan-baldintzak hobetzea, arriskutsua dena kenduz eta, horren tokian, arriskurik ez duena edo arrisku gutxi duena jarritz.

– Langile guztiak laneko segurtasunaren eta osasunaren arloak duen garrantziaz kontzientziaz eta sentsibilizatzea, eta alderdi horiek haien buruan sartzea.

Zuzendaritzak eta langileek beren gain hartuko dituzte laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan indarrean dauden legeek finkatutako eskubideak eta betebeharrak; eta, horietaz gain, honako gai jakin eta berezi hauetaz ere arduratuko dira:

* Zuzendaritza:

Segurtasuneko Plana eta planaren helburuak bultzatuko ditu eta horiek betetzea eskatuko du; orobat, laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko politika orokorrak ezarriko ditu, baita horiek lortzeko egin beharreko inbertsioak ere.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilera arruntetan eta ohiz kanpoetan buru izango da.

Beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu finkatutako helburuak lortzeko.

* Agintariak:

Beren lantegietan edo ataletan izaten diren istripuak gainbegiratu dituzte, eta laneko segurtasuna eta osasuna modu eraginkorrean eta etengabe garatzeko behar diren baldintzak sortuko dituzte.

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

c) Que el número de personas trabajadoras que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de uno en la empresa de menos de 50 trabajadoras.

4. Resto de Excedencias.

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

5. Incorporación tras la 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.

Asimismo se aplicará todo lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 44. Seguridad y salud laboral.

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

Se realizará un Plan bianual que será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el que se recogerán las líneas de actuación para dicho período.

Objetivos Generales que se persiguen con la adopción de este sistema son:

– Integrar la Seguridad y Salud Laboral en el sistema productivo mediante la participación de todos los estamentos de la Empresa: Dirección, Mandos, Trabajadoras y Representantes Sindicales.

– Reducir el número de accidentes laborales, enfermedades profesionales y daños materiales, combatiendo los riesgos en origen.

– Mejorar las condiciones de trabajo de las secciones y de los puestos específicos, sustituyendo lo peligroso, por lo que entraña poco o ningún peligro.

– Concienciar, sensibilizar y mentalizar a todas las trabajadoras en los aspectos de Seguridad y Salud Laboral.

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.

* Los Mandos:

Supervisar la accidentalidad de sus respectivos Talleres o Secciones, creando las condiciones necesarias para un desarrollo eficaz y permanente de la Seguridad y Salud Laboral.

Honako puntu hauen betearazpena bultzatuko dute, eta ondo betetzen den gainbegiratu dute:

- Istripuen / gorabeheren txostenak eta azterketak.
- Arriskuak eta puntu kritikoak ikuskatzea.
- Jarduera eragileak arian-arian ezartzea.
- Lantegietan eta ataletan lan-baldintzak hobetzea.
- Antzemandako arriskuak biltzea, izapidetzea eta/edo konpontzea.
- Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan dagoen araudia eta jarraibideak betetzen ote diren gainbegiratzea.
- Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan egoki diren jarraibideak ematea.
- Langileei segurtasunerako ohituren berri ematea (prestatu emanda) eta ohitura horiek betetzeko eskatzea.

* Langileak:

Zereginak betetzean segurtasuneko ohiturek duten garrantziaz kontzientziatu beharko dute. Laneko segurtasuneko eta osasuneko jarraibideak eta araudiak beteko dituzte, eta modu eraginkorrean parte hartuko dute arlo horretako arazoak azaltzen eta konpontzen.

Prebentzioko delegatuak Laneko Arriskuen Prebentzioko 31/1995 Legeak eta arlo horretan indarrean dauden gainerako xedapenek ezarritako bermeak izango dituzte.

Delegatuak hautatu ahal izango dira legezko ordezkarien artean, edo plantillako beste edozein langileren artean; eta, azken kasu horretan, legezko ordezkarien artean hautatuak izanda edukiko lituzketen berme berberak edukiko dituzte.

Orobat, behar diren ordaindutako baimenak emango dizkie laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan eskumena duten erakunde eta instituzio ofizialek (31/1995 Legearen 37.2. artikulua) edota prebentzioko delegatuaren zerbitzu edo erakunde sindikalek antolatzen dituzten arlo horretako prestakuntzako ikastaroetara joateko.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak, batzordeburuak deialdia egin ondoren eta, nolana ere, Laneko Arriskuen Prebentzioko 31/1995 Legeak 38. artikuluan ezarritakoaren arabera, hileroko egingo du ohiko bilera. Horrez gain, ohiz kanpoko bilerak egingo ditu, batzordeburuak egoki irizten duenean, edo batzordeko kide gehienek edota langileek batzorde horretan dituzten ordezkari guztiek horrela eskatzen dutenean.

Ondorio horietarako eta, hala behar denean, baterako beste erabaki jakin batzuk hartzea proposatzeko ahalmena erabili ahal izateko ere, honako hau joko da: Enpresaburuak izendatutako kideek langileek izendatutako ordezkariak duten boto-kopuru bera daukatela.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta akta horren kopia bana emango zaie Enpresako Atal Sindikalen delegatuei.

Prebentzioaren arloan jarduera egokiak egite aldera, mekanismo eraginkor bat sortu behar da enpresa barruko prebentzioko Kudeaketa kontrolatzeko. Era horretan, langileen legezko ordezkariak eskubidea izango dute laneko istripuen eta laneko gaitasunen mutualitateek prebentzioko zerbitzu gisa edo enpresaren prebentzioko zerbitzuek egindako Kudeaketa kontrolatzen eta haren jarraipena egiten parte hartzeko.

Mutuek prebentzioko zerbitzu gisa egindako jarduerak baliagarriak izan beharko dute enpresari arrisku-moten arabera behar dituen aholkularitza eta laguntza emateko, eta batez ere, laneko arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzeko (Laneko Arriskuen Prebentzioko Legearen 31. artikulua).

Impulsar y supervisar el cumplimiento y correcta ejecución de los siguientes puntos:

- Informes y análisis de Accidentes / Incidentes.
- Inspecciones de Riesgos y Puntos Críticos.
- Establecimiento gradual de las Prácticas Operativas.
- Mejora de condiciones de trabajo en los Talleres y Secciones.
- Recoger, tramitar y / o solucionar los riesgos detectados.

– Supervisar el cumplimiento de la normativa e instrucciones en materia de Seguridad y Salud Laboral.

– Dar las debidas instrucciones a las trabajadoras en materia de Seguridad y Salud Laboral.

– Transmitir a las operarias hábitos de Seguridad (con formación incluida) y exigir su cumplimiento.

* 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.

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.

La Dirección de la empresa facilitará a las Delegadas de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así como, 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.

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 mensualmente 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 la empresa 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 las delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa.

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, la representación legal 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 vigilancia de la salud de las trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

45. artikulua. *Mutuak, aldi baterako ezintasunen kudeaketa.*

Enpresek informazioa emango diote laneko istripuen eta laneko gaixotasunen mutuako langileen legezko ordezkariari.

46. artikulua. *Azterketa medikoak.*

Enpresa guztiek urteko azterketa medikoa egin beharko diete langileei, eta azterketa horren ondoriozko txostena aurkeztu beharko dute gero.

Enpresek urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan egin beharko dute azterketa medikorako eskaera. Azterketa horren barruan, azterketa ginekologikoa egingo zaie horrela eskatzen duten langileei.

VII. KAPITULUA

LANGILEEN SINDIKATUAN IZENA EMATEKO,
ORDEZKARITZARAKO ETA BILTZEKO ESKUBIDEAK

47. artikulua. *Sindikatuan izena emateko eskubidea.*

Langileek legez eraturako sindikatuaren izena emateko eskubidea dute, beren laneko interesen eta interes ekonomikoen eta sozialen alde egiteko. Ildo horretan, sindikatu batean izena emanda dauden enpresako langileek atal sindikala eratu ahal izango dute; atal hori enpresaren jardueratik erabat bereizita egongo da. Atal sindikala eratuz gero, Enpresako Zuzendaritzari jakinarazi beharko zaio.

Ezingo da langilerik baztertu sindikatu batean izena emanda egoteagatik.

48. artikulua. *Ordezkaritzako eskubidea.*

Langileen delegatuek honako zeregin hauek izango dituzte, besteak beste eta Langileen Estatutuaren 64. artikuluan aipaturakoez gain:

a) Arau-hauste larriak edo oso larriak egiteagatik enpresan ezartzen diren zehapen guztien berri eman beharko zaie, zehapena ezarri aurretik.

b) Honako gai hauen gaineko estatistiken berri izan beharko dute, gutxienez hiru hilabetearen behin: Laneko absentismoaren indizea eta horren arrazoiak, laneko istripuak eta lanbide-gaixotasunak eta haien ondorioak, ezbeharren indizea, laneko inguruneari eta beraren egoerari buruzko aldiro aldiko nahiz aparteko azterlanak, eta erabiltzen diren aurrezaintzako mekanismoak.

c) Lan-arloan, eta gizarte-segurtasunaren eta okupazioaren arloan indarrean dauden arauak eta, orobat, enpresaburuen indarreko gainerako itunak, baldintzak eta erabilerak betetzen ote diren zainduko du, eta, hala behar denean, egoki diren legezko ekintzei ekingo die enpresaburuari eta erakundeei dagokienez auzitegietan.

d) Enpresan lanean aritzean, segurtasuneko eta osasuneko baldintzak zainduko eta kontrolatuko ditu, Langileen Estatutuaren 19. artikulua ezartzen dituen berezitasunak kontuan izanda.

Langileen ordezkarien bermeak: Langileen Estatutuak 68. artikulua a), b), c) eta d) idatz-zatietan ezarritako bermeez gain, langileen ordezkariak eta enpresako batzordeko kideak 40 ordu sindikalen kreditua izango duten hilean, eta ordu horiek ordainduko zaizkie.

Kreditu hori erabiltzea lehentasunezko jarduera izango da, eta muga hau baizik ez du izango: Kreditua erabiltzen hasi aurretik horren berri eman beharko da, eta, lanean berriz hasi aurretik, hori ere jakinarazi beharko da.

Ordezkariek hilean izango dituzten ordaindutako orduak delegatu batengan edo batzuegan metatu ahal izango dira, eta, horrela eginez gero, alde aurretik jakinarazi beharko da.

Era berean, iragarki-oholak jarriko dira, ordezkari sindikalen ardurapean egin beharreko eta egoki irizitako oharrak eta be-

Artículo 45. *Mutuas, gestión de incapacidades temporales.*

La empresa informará a la Representación Legal de las trabajadoras de la MATEP.

Artículo 46. *Reconocimientos médicos.*

La empresa está obligada a ofrecer el reconocimiento médico anual para su personal y a entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento.

La empresa deberá solicitar su realización, dentro del primer trimestre de cada año. Este reconocimiento incluirá examen ginecológico para aquellas trabajadoras que lo soliciten.

CAPÍTULO VII

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

Artículo 47. *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 de la Sección Sindical habrá de notificarse a la dirección de la Empresa.

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

Artículo 48. *Del derecho de representación.*

Las Delegadas de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del ET:

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 índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y 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 las Trabajadoras.

Garantías de las representantes del personal: Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de las Trabajadoras, las representantes del personal tendrán de un crédito de 40 horas sindicales mensuales retribuidas.

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/as representantes podrá acumularse en una o diversas Delegadas, deberá ser comunicado con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de las representantes sindicales, se co-

rriemateak horietan ipini ahal izateko. Iragarki-oholak ondo ikus-teko moduko tokietan jarriko dira, langileek informazio horren berri berehala izan dezaten.

Atal sindikalak: Enpresek errespetatu beharko dute langileek askatasunez sindikatueta izena emateko duten eskubidea. Orobat, enpresek utzi egingo diete sindikatueta kide diren lan-gileei bilerak egiten, kuotak biltzen eta sindikatuen informazioa banatzen lanorduetatik kanpo, ohiko jarduera oztopatu gabe.

Langilea sindikatu bateko kide izateak edo ez izateak edota langileak sindikatuko kide izateari uzteak ezingo du baldintzatu langile horren zeregina; eta, era berean, langileari ezingo zaio oztoporik jarri, ez bestelako kalterik egin sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatuko jardueretan aritzeagatik.

Enpresetan iragarki-oholak egongo dira enpresan dauden sindikatuek berriemateak jarri ahal izateko.

Sindikatuak edo konfederazioek atal sindikalak edo probintzia-ko elkarteak ezarri ahal izango dituzte enpresetan (probintziako elkarteak dira hauteskunde-prozesuetan holakotzat jo direnak).

Atal sindikalen ordezkariak delegatu sindikalak izango du, eta ordezkari horrek enpresako jarduneko langilea izan beharko du.

Delegatu sindikalak berak ordezkatzeko duen sindikatuaren edo konfederazioaren eta horrek enpresan dituen kideen interesen alde jardungo du, eta sindikatuaren edo konfederazioaren eta enpresaren arteko komunikaziorako bide izango da, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan (SALOn) jasotako zereginen arabera. Delegatu sindikalak eskaturik, enpresak dagokion kuota sindikalaren zenbatekoa kenduko du langilearen hileko nominatik, aurrez langilearen baimena izanda.

Enpresak eta enpresan ordezkariak gehien duten erakunde sindikalek sistemak ezarri ahal izango dituzte erakunde horietakoak diren langile batzuek sindikatuko lanak egin ditzaten.

Delegatu sindikalek langileen ordezkariak dituzten eskubide eta berme berberak izango dituzte Enpresako Batzordeetan, orduen kreditua izan ezik; izan ere, orduen kreditua honelakoa izango da:

Atal sindikaletako delegatu sindikalek ordu sindikal hauek edukiko dituzte:

- Gehienez ehun langile dituzten enpresentzat: 10 ordu.
- Negoziazio Mahaiak: Hitzarmenaren Batzorde Parekidean edo Negoziatzailean parte hartzen duten langileei ordaindutako baimena emango zaie, egiten duten negoziazioko zeregina errazteko, negoziazioak egiten diren bitartean.

49. artikulua. *Biltzeko eskubidea.*

1. Enpresako langileek batzarrean biltzeko eskubidea dute, lanorduetatik kanpo. Urtean, gehienez, 15 ordu izango dituzte horretarako, eta ordainduko zaizkie. Batzarretarako deia langileen delegatuak edo Enpresako Batzordekoak egingo du, eta deialdia egitean batzarra zein egunetan izango den eta aztergai zerrenda zein izango den jakinarazi beharko dio Enpresako Zuzendaritzari, batzarra izan baino 48 ordu lehenago gutxienez.

2. Era berean, Atal Sindikaleko kideek bilerak edo batzarrak egiteko eskubidea dute, lanorduen barruan, kontrako itunik sinatzen ez bada, behintzat. Gehienez, zortzi ordu izango dituzte urtean eta ordaindu egingo zaizkie. Delegatu sindikalak bileretarako edo batzarretarako deia egingo du, eta, orobat, bileren buru izango da. Delegatuak, bestalde, batzarra zein egunetan izango den eta aztergai zerrenda zein izango den jakinarazi beharko dio Enpresako Zuzendaritzari, batzarra izan baino 48 ordu lehenago gutxienez.

loquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones 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. 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/a o renuncie a su afiliación sindical y tampoco podrá incomodarle o perjudicarle 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.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en la empresa o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

La representación de las secciones sindicales será ejercida por un/a Delegada sindical, que deberá ser personal en activo de la empresa respectiva.

La función de la Delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados/as en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del Delegada sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personal que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Las Delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que las Delegadas de Personal, salvo el crédito horario que será el siguiente:

El crédito de horas sindical para las delegadas de las secciones sindicales será:

- Para la empresa de hasta 100 trabajadoras: 10 horas.
- 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 49. *Del derecho de reunión.*

1. El personal de una empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea, fuera de las horas de trabajo y con derecho a remuneración por un máximo de 15 horas anuales. Las asambleas serán convocadas y presididas por las/os delegadas/os de personal, 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 tienen derecho a hacer reuniones o asambleas, dentro de las horas de trabajo salvo pacto en contrario y con derecho a remuneración en todo caso, por un máximo de 8 horas anuales. Las reuniones o asambleas serán convocadas y presididas por las Delegadas Sindicales, que comunicarán la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

VIII. KAPITULUA

HOBEKUNTZA SOZIALAK

50. artikulua. *Soldata aseguratua aldi baterako ezintasun-egoeran.*

Laneko gaixotasunaren edo laneko istripuaren ondorioz aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileek beren ohiko soldataren % 100 jasoko dute egoera horretan dauden bitartean.

Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileek soldataren ordainketa osoaren % 80 osatzeko behar den osagarria jasoko dute, egoera horretan dauden lehenengo egunetik aurrera. Ospitaleratzea dakarren aldi-baterako ezintasun-egoeraren kasuan, enpresak soldata osatzeko behar dena jarriko du, aipatutako ospitalizazioak dirauen bitartean.

51. artikulua. *Laneko jantziak eta oinetakoak.*

Enpresek lanerako egokiak diren uniformeak, jantziak eta oinetakoak emango dizkiete langileei, baita eskularruak, maskarak eta, segurtasunaren, osasunaren, erosotasunaren eta bestelakoen aldetik, lana behar bezala egiteko beharrezkoak diren gaine-rako osagaiak ere.

Zereginak betetzeko behar diren uniformeak emango dira, hotzerako jantzi bat barne (betiere kanpora irten behar badute), eta urtean oinetako pare bat, lanean erabiltzeagatik edozein jantzi berritu behar den bakoitzean. Langileak aukeratu ahal izango du enpresak ematen dizkion oinetakoak hartzea edo oinetakoaren kostua enpresak ordaintzea (enpresako oinetakoaren kostua).

Jantzi horiek ezingo dira lanorduetatik kanpo erabili, eta lan-harremana bukatzen denean itzuli beharko dira.

52. artikulua. *Erantzukizun zibileko aseguru.*

Enpresa guztiek aseguru-poliza bat eduki beharko dute, hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztien erantzukizun zibilaren babesa bermatzeko.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresa guztiak poliza horri atxiki-ko zaizkio; eta, urte bakoitzaren hasieran, langileen ordezkari-ek jendaurrean adieraziko dizkiete poliza horien xehetasun guztiak eta ezbeharririk gertatuz gero egin beharrekoak.

Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean alta-egoeran dauden enpresetako langile guztiak TC-2 buletin-tako ziurtape-n bidez aseguratu beharko dira.

Labur esanda, aipatutako polizaren bermeak hauek izango dira:

Erantzukizun zibila: Asegurupekoek beren lanagatik, eta ez beste ezergatik, beren gain har dezaketena, fidantza eta zigor-defentsa barne; kanpoan utziko dira, dena dela, automobilen ar-loak aseguratu ditzakeen arriskuak eta poliza honek bermatuta-ko gorputzeko eta/edo gauzazko kalteen ondorio zuzenakoa ez den edozein kalte inmaterial. Ezbeharririk izanez gero, gehienez ere, 30.000 € emango dira.

Aseguru-polizak. Aseguratutako kapitalen zenbatekoak hona-koak dira:

- Laneko istripuz hiltzea: 12.618,70 €.
- Edozein motatako istripuek eragindako erabateko ezinta-sun iraunkorra: 17.668,16 €.
- Edozein motatako istripuek eragindako ezintasun irankor-osa: 12.618,70 €.

IX. KAPITULUA

PRESTAKUNTZA

53. artikulua. *Etengabeko lanbide prestakuntza.*

Bi alderdiek onartzen dute langileek etengabeko prestakun-tza jaso behar dutela eta langile guztiak prestakuntza horretara iristeko bideak izan behar dituztela.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 50. *Salario asegurado en situación de I.T.*

El personal en situación de Incapacidad Transitoria por causa de Enfermedad Profesional o Accidentes de Trabajo, percibirán el 100 % de su salario habitual a lo largo de toda la situación.

El personal en situación de Incapacidad Transitoria por causa de Enfermedad Común, recibirán el complemento necesario hasta completar el 80 % de su retribución salarial total, desde el primer día. En caso de I.T. Con hospitalización, la empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dure tal hospitalización.

Artículo 51. *Ropa de trabajo y calzado.*

La empresa proveerá a su personal, con carácter obligatorio, 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.

Se facilitará los uniformes necesarios para el desempeño de las tareas, incluyendo una prenda de abrigo, (siempre y cuando estén obligados a salir al exterior) y un par de calzado al año, cada vez que por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda. Será opción del/la trabajador/a elegir entre el calzado, o que proporciona la empresa o la empresa abonará el importe del coste del mismo (coste del calzado de la Empresa).

Queda prohibida su utilización fuera de las horas de trabajo y será obligatoria su devolución al finalizar la relación laboral.

Artículo 52. *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.

La empresa afectada se adherirá a dicha póliza y notificarán públicamente al comienzo de cada año, a la representación de la plantilla los pormenores de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

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 la 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 €.

Pólizas de Seguros. Las cuantías de los capitales asegurados son las siguientes:

- Muerte por accidente de trabajo: 12.618,70 €.
- Incapacidad Permanente absoluta derivada de accidente de cualquier clase: 17.668,16 €.
- Incapacidad Permanente total derivada de accidente de cualquier clase: 12.618,70 €.

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN

Artículo 53. *Formación profesional continua.*

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

Hitzarmen hau sinatzean, enpresan Batzorde Parekide bat eratztea erabaki da; batzorde hori Enpresako Zuzendaritzako ordezkariak eta ordezkari sindikalek osatuko dute.

Batzordeak honako zeregin hauek izango ditu:

1. Enpresak prestakuntzaren arloan dituen premiak aztertea eta, hala behar denean, enpresaren jarduerarako prestakuntzako zein ekintza izan daitekeen interesgarri eta egoki zehaztea, era horretan, parte hartuko duten langileen prestakuntza osatze aldera.

2. Enpresak hitz ematen du, plana aurkeztu aurretik, ordezkari sindikalei jakinaraziko dizkiela prestakuntzako plana osatzen duten eta urtero etengabeko prestakuntzarako egiten den deialdian jasota dauden osagai guztiak.

3. Era berean, enpresak prestakuntzako ekintzetan parte hartuko duten langileen zerrenda bidaliko die ordezkari sindikalei ekintzak hasi aurretik, eta ekintza horien betearazpenari buruzko informazioa emango die hiru hilabetero.

4. Batzorde horrek baldintzak finkatuko ditu langile guztiak prestakuntzako ekintzetan parte hartzea errazago egiteko –esaterako, lizentziak, lan egiteko txanda aukeratzea, etab.–, eta, orobat, prestakuntza bultzatzeko egon daitezkeen bestelako konpenzazio-motak zehaztuko ditu.

X. KAPITULUA

HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK

54. artikulua. *Diziplina-araubidea.*

Langileari zehapen guztien berri eman beharko zaio idatziz, zehapena zein egunetan eta zergatik jarri den azalduta. Era berean, idazki horren kopia bat bidaliko zaie langileen delegatuei Enpresako Batzordeko kideei eta delegatu sindikalari.

– Zehapenak murriztea:

Enpresako titularrak, langileen legezko ordezkariekin hitz egin da edo horiek eskaturik, gertaera zein egoeretan jazo den eta gero langileak nola jokatu duen kontuan izanda, hutsegite arinen, larrien eta oso larrien zehapenak murriztu ahal izango ditu, indarrean dauden legeekin bat etorrira.

– Hutsegiteak:

Langileek lan-baldintzak betetzen ez badituzte, enpresak zehapena jarri ahal izango die. Horrela eginez gero, artikuluko honetan ezarritako hutsegiteen eta zehapenen mailaketari jarraitu zaio:

A) Hutsegite arinak:

1. Lana berandu ateratzea edo lanean axolagabekeriaz edo utzikeriaz aritzea.

2. Hilabetearen barruan, lantokira hiru aldiz berandu iriztea, hamar eta hogeita minutu arteko atzerapenez.

3. Lanorduen barruan, lanpostua edo zerbitzua denbora laburrerako uztea, inolako justifikaziorik eman gabe.

4. Norbera garbi eta txukun ez egotea.

5. Enpresari ez jakinaraztea helbidea, egoitza edo familia-ko egoera aldatu dela, aldaketa horrek eraginak izan ahal baditu zerga-betebeharretan edota Gizarte Segurantzarekiko betebeharretan.

6. Koordinatzailearen baimenik izan gabe, lan-gaztigueta jasota dauden zerbitzuen ordutegiak aldatzea.

7. Zerbitzua egin bitartean erretzea.

8. Egun batean lanera ez joatea, inolako justifikaziorik eman gabe.

B) Hutsegite larriak:

1. Laneko segurtasuneko eta osasuneko arauak eta neurriak ez betetzea edo horiek alde batera uztea, horrela jokatzeko osasunerako eta segurtasunerako arriskutsua izan ahal bada.

A la firma del presente, se acuerda constituir una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de la 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 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 54. *Régimen disciplinario.*

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al personal, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma a los Delegadas de personal, miembros del Comité de empresa o Delegada sindical.

– Reducción de sanciones:

El Titular de la empresa, tras contraste con la representación legal de la plantilla o a petición de la misma, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del personal podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

– Faltas:

El personal podrá ser sancionadas/os por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

A) Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

2. Hasta 3 faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral dentro de un mes.

3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

6. Alterar sin autorización de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.

7. Fumar durante la presentación del servicio.

8. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada.

B) Faltas graves:

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

2. Zereginak betetzean agintekeriaz jokatzea.
3. Lanera joango ez dela ez jakinaraztea, jakinarazpena egitea ezinezkoa dela frogatzen denean izan ezik.
4. Egutegiko hilabetearen barruan, lantokira hiru aldiz berandu iristea, hogeita minutu baino gehiagoko atzerapenarekin.
5. Egutegiko hilabetearen barruan, bi edo hiru egunetan lanera ez joatea, inolako justifikaziorik eman gabe.
6. Nagusiek lan-arloan agindutakoa ez betetzea, eta begirunerik ez izatea, ez agintariekin, ez lankideekin, ezta erabiltzaileekin ere.
7. Erabiltzailearen etxeko giltzak zaintzeko ardua onartzea, enpresaren idatzizko baimenik izan gabe.
8. Istripu bat izatearen edo gaixo egotearen itxurak egitea, eta bajako agiri ofiziala ez aurkeztea bera egin eta ondorengo berrogeita zortzi orduren barruan, hori egitea ezinezkoa dela frogatzen denean izan ezik.
9. Enpresako denbora, uniformeak edo materialak baliatzea enpresarekin zerikusirik ez duten gaietan eta norberaren mesederako diren horietan.
10. Enpresaren uniformeak edo materialak eta, orobat, erabiltzailearen ondasunak desagerraraztea.
11. Erabiltzaile bati zerbitzua egiten ez bazaio, enpresari horren berri albait arinen ez ematea.
12. Hiruhileko beraren barruan, lehengo hutsegite arinak berriz egitea, izaera ezberdineko hutsegiteak izanda ere, horiek direla-eta zehapena ezarri bada.

C) Hutsegite oso larriak:

1. Hilean hiru egunetan baino gehiagotan edo hiruhilekoan sei egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea, inolako arrazoirik eman gabe.
2. Beste pertsona bat jartzea zerbitzua egiten, enpresaren baimenik gabe.
3. Zereginak egin bitartean edo zereginetatik kanpo, lankideekin, erabiltzaileekin edo enpresarekin zuriakeriaz jokatzea, haien uste onaz abusatzea, haiei iruzur egitea, eta lapurtzea edo ebastea.
4. Aldi baterako ezintasun-egoeran egonda, norberaren konturako edo besteren konturako lanak egitea, eta, orobat, datuak manipulatzeko edo gezurretan aritzea ezintasun hori luzatzeko.
5. Lana egitean mozkorrik edo drogen mende egotea behin baino gehiagotan, eta egoera horrek oztopo larria izatea lana behar bezala egiteko.
6. Hitzek edo egintzak, lankideak, nagusiak edo bere kargura dituen langileak eta erabiltzaileak gaizki tratatzea.
7. Zerbitzu arrunta egitean, zuzenean edo zeharka, zigorlegeek delitutzat jotzen duten ekintza batean parte hartzea.
8. Lana uztea inolako justifikaziorik eman gabe.
9. Lankideekin, agintariekin edo zerbitzua jasotzen duten erabiltzaileekin sesioak eta liskarrak izatea.
10. Bidegabeko lehia aritzea.
11. Hirugarren batzuen ordainketa exijitzea, eskatzea edo onartzea.
12. Sexu-jazarpena.
13. Lehenengo hutsegite larria egin ondorengo sei hilabeteren barruan, beste huts larri bat egitea, nahiz eta bestelako izaerakoa izan, Hori dela eta zehapena jarri bada.

* Zehapenak

Hutsegiteen kalifikazioaren arabera, honako zehapen hauek jarri ahal izango dira:

2. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
 3. No comunicar la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
 4. Más de 3 faltas de puntualidad superior a veinte minutos al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.
 5. La falta de asistencia al trabajo dos o tres días, sin causa justificada dentro de un mes natural.
 6. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos, como a compañeros/as y usuarios.
 7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de las llaves del hogar del usuario.
 8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 9. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o beneficio propio.
 10. Hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa, así como propiedades del usuario.
 11. No poner en conocimiento de la empresa lo antes posible, la no realización de un servicio de usuario.
 12. La reincidencia en la Comisión de faltas leves aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- C) Faltas muy graves:
1. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes o más seis días en un período de tres meses.
 2. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
 3. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
 4. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
 5. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo que repercute gravemente en el mismo.
 6. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros/as, superiores, personal a su cargo y usuarios.
 7. La participación directa o indirecta en la Comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.
 8. Abandonar el trabajo de forma injustificada.
 9. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos o con los usuarios a los que presten el servicio.
 10. Competencia desleal.
 11. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
 12. Acoso sexual.
 13. La reincidencia en la falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

* Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

– Hutsegite arinengatik:

Idatziz ohartaraztea.

Enplegua eta soldata kentzea, hiru egunez gehienez.

Justifikatu gabe lanera ez joateagatik edo berandu iristegatik, lan egiteari benetan utzi zaion aldiari dagokion zenbatekoa ordainsaritik kentzea.

– Hutsegite larriengatik:

Enplegua eta soldata etetea, hiru egunetik hil batera bitartean.

Justifikatu gabe lanera ez joateagatik edo berandu iristeagatik, lan egiteari benetan utzi zaion aldiari dagokion zenbatekoa ordainsaritik kentzea.

– Hutsegite oso larriengatik:

Enplegua eta soldata etetea, hil batetik hiru hilabetera bitartean.

Kaleratzea.

* Izapidetzea eta preskripzioa.

Interesdunari zehapenak jakinaraziko zaizkio idatziz eta arrazoia emanda, horien berri izan dezan eta dagozkion ondorioetarako; eta hutsegiteak larriak edo oso larriak badira, Enpresako Batzordeari edo langileen delegatuei ere jakinaraziko zaizkie.

Hutsegiteak Enpresako Batzordeko kideek, langileen delegatuek edo delegatu sindikalek –bai kargu sindikaletan jardunean daudeneke, bai bermeen arauzko aldian daudeneke– egiten badiutuzte, zehapenak ezartzeko nahitaezkoa da kontraesaneko espediente izapidetzea, hutsegiteen larritasuna edozein dela ere.

Hutsegite arinak hamar egunera preskribatuko dira, hutsegite larriak hogeitun egunera eta hutsegite oso larriak hirurogeitun egunera, hutsegite horien berri izan den egunetik hasita. Nolanahi ere, hutsegiteak sei hilabetera preskribatuko dira egin diren egunetik hasita.

* Enpresaren arau-haustea.

Enpresak egiten dituen ekintzak edo omisioak lan-arloko legeko xedapenen, hitzarmen kolektiboaren eta ezar daitezkeen gainerako arauen aurka badoaz, laneko arau-haustetzat joko dira. Askatasun publikoen eta eskubide judizialen erabilera zotapatzea zehatuko da.

Indarrean dagoen araudiarekin bat etorrita izapidetuko dira.

55. artikulua. Enplegu-emaileak.

Enpresetako titullarrek egiten dituzten omisioak edo ekintzak hitzarmen honek eta gainerako lege-xedapenek ezarritakoaren aurka badoaz, laneko arau-haustetzat joko dira.

Kontratatutako langilea, langileen delegatuen, delegatu sindikalaren edo enpresako batzordearen bidez, lehenik, ustezko arau-haustea zuzentzen ahaleginduko da, eta, horretarako, lantokiko titularrarengana joko du.

Hamar eguneko epean, titularrari jakinarazpena egiten zaionetik, konponbiderik jasotzen ez bada, edo jasotako konponbideak erreklamazio-egilearen nahia asebetetzen ez badu, espediente hasteari ekin ahal izango zaio Interpretazioko Batzorde Mistoan; eta batzorde horrek, jakinarazpena jaso eta gehienez hogeitun eguneko epean, iripena eman beharko du.

Bi alderdietako edozeinek apelatu ahal izango du, Lan Ikuskaritzari edo Lurraldeko Lan Ordezkaritzari irizpena eskatuz.

Nolanahi ere, indarrean dauden lege-xedapenek ezarritakoak bete beharko dira.

– Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones al tiempo real debajo de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

– Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

– Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

* Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la Delegada de Personal en las graves y muy graves.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de Delegadas de Personal o Delegadas Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentado de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

* Infracciones de empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo, y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 55. De las empleadoras.

Las omisiones o acciones cometidas por los Titulares de la empresa, que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los Delegadas de personal, Delegada sindical o Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al Titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al Titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Interpretativa Mixta, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de trabajo o Delegación territorial de trabajo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

XI. KAPITULUA

LANGILEEN SUBROGAZIOA

56. artikulua. Langileen atxikipena.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileen lan-egonkortasunari eusteko, etxez etxeko laguntzaren sektorearen profesionalizazioa lortzeko eta, ahal den neurrian, auzien ugaritzea saihesteko, bi alderdiek egokitzen jotzen dute hitzarmenaren testuan jasotzea honako gai honen gainean indarrean den araudia: Menpeko Pertsonen Arreta Emateko eta Autonomia Pertsonalaren Sustapena Garatzeko Zerbitzuen Estatu Hitzarmenaren eremu funtzionalaren eraginpeko enpresa, zentro eta zerbitzuetan langileak atxikitzea. Hona hemen hitzarmenak zer dioen, hitzez hitz:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Abizenak eta izena.

NANA.

Helbidea.

Gizarte Segurantzaren kontua.

Kontratu-mota.

CAPÍTULO XI

SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 56. Adscripción del personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Apellidos y nombre.

D.N.I.

Domicilio.

N.º de la seguridad social.

Tipo de contrato.

Antzinasuna.

Lanaldia eta ordutegia.

Oporrak baliatzeko data.

Hitzarmenean jaso gabeko ordainsari-kontzeptuak.

Beste baldintza eta itun batzuk.

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

c) Lan-kontratuen fotokopia.

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

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

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

Subrogatzen den zentroko hauteskunde-prozesuan hautatutako pertsonak langileen ordezkariak izateko diote, ondorio guztietarako, enpresa emakidadun berriari, baldin eta ez badute gairatzen plantillari dagokion legezko langile-ordezkarien kopurua.

Zerbitzuaren enpresa esleipendunak zerbitzua bi hilabete beharako aldi batez etenda ere, artikuluko loteslea izango da, eta langileak enpresa berriari atxikiko zaizkio, eskubide guztiak dituztela.

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

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

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

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

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

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

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

Antigüedad.

Jornada y horario.

Fecha de disfrute de las vacaciones.

Conceptos retributivos no incluidos en convenio.

Otras condiciones y pactos.

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

c) Fotocopia de los contratos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XII. KAPITULUA

LANEKO GATAZKEN KONPONKETA (PRECO)

57. artikulua. *Gatazka kolektiboak konpontzea. Preco.*

Hitzarmen hau sinatzen dutenen iritziz, Precoko prozedurak lehenetsi behar dira beste edozeinen ordeztu, gatazka kolektibo oro konpontzeko, sindikatu eta enpresa erakundeen autonomia kolektiboaren adierazgarri direlako, eta lan-harremanetan elkar-riketa eta negoziazioa mesedetzen dituztelako.

Horrenbestez, hitzarmen kolektibo honetako negoziatzaileek Precoko bitartekaritza erabiltzeko betebeharra izango dute gatazka kolektiboak daudenean eta bitartekaritzako prozedura hau alde bietako baten gehingoak eskatzen duenean Hitzarmen edo itun kolektiboak interpretatzeko eta aplikatzeko gatazketan, Precon hizbatutakoaren arabera, hitzarmeneko batzorde mistora jo behar de lehenik.

XIII. KAPITULUA

KONTRARREFORMA ARTIKULUAK

1. Malgutasuna: Bi alderdiek adostu dute Langileen Estatutuak ezartzen duen % 10eko malgutasuna ez erabiltzea eta egutegietan lanaldiaren % 100 sartzeko egungo sistemari eustea.

2. Absentismoa: Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluari jarraikiz, 3/2012 ELDe emaniko idazketak xedatutakoaren ondorioetarako, ez dira zenbatuko gertakizun arruntek (gaixotasun arruntak eta lanekoa ez den istripuak) eraginiko aldi baterako ezintasunen ondorio diren ez-laneratzeak, behar bezala justifikatzen badira.

3. Kaleratze bidegabekia izanez gero -kontratua iraungitze-agatik izan, zein kaleratzeagatik izan (kaleratze diziplinazkoa edo objektiboa, indibiduala edo kolektiboa)- kalte-ordaina 45 soldata-egunekoa izango da lan egindako urte bakoitzeko, gehenez ere 42 hileroko muga jarrita. Kaleratzea bidegabekia dela adierazten badute auzitegiek, kalte-ordaina ezarri edo berriz onartzeko erabakia langile interesdunak hartu beharko du.

4. Oporrak: Langilearen oporraldia finkatu ondoren, hura hartzeko garaian langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta oporraldia dagokion urte naturalean baliatzeko aukerarik ez badu, langileak aukera izango du oporrak ezintasun-egoera hori amaitzean hartzeko. Horretan ez du eraginik izango ez ezintasuna sortu duen gertaerak, ezta aldi baterako ezintasuna amaitu zenetik igaro den denborak ere.

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

SOLUCION CONFLICTOS LABORALES (PRECO)

Artículo 57. *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 conflictos colectivos, 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

ARTÍCULOS CONTRAREFORMA

1. Flexibilidad: Ambas partes acuerdan no hacer uso del 10 % de flexibilidad que establece el ET y a mantener el actual sistema de incorporar a los calendarios el 100 % de la jornada laboral.

2. Absentismo: las ausencias debidamente justificadas por motivo de IT derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52 punto d) del ET, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

3. La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades. En caso de que el despido sea declarado improcedente por los tribunales, la opción entre indemnización o readmisión recaerá en todo caso en la trabajadora o trabajador interesada/o.

4. Vacaciones: En el supuesto de que el periodo de vacaciones, coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la trabajadora o trabajador, durante el año natural al que corresponden, la trabajadora o el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su IT, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

5. Preco lanbidearteko akordioa: Bi alderdiek berariaz hitzartzen dute desadostasunak konpontzeko prozesuak Preco lanbidearteko akordioan ezarritako adiskidetzea eta bitartekaritza izango direla nolahi ere. Arbitraje-prozedura soilik aplikatuko da, bi alderdiek prozedura horren mende jartzea erabakiz gero.

6. Lanaldi partzialeko kontratua: Aparteko orduak: Aparteko orduak egiteko erabakia, indarrean dagoen Enpleguari buruzko Akordioaren (1999-02-02ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) arabera, salbuespenezko egoera hauetara mugatzen da:

– Ezinbesteko kasuetan, –ezbeharrak aurreikusteko edo beste kalte berezi batzuk konpontzeko–.

– Egiaztatzen denean ezinezkoa dela soberako lana egitea langile berriekin, arrazoi hauetakoren batengatik:

a) Lan-denbora oso laburra izanik, kontratazio berri bat egitea bideragarria ez delako.

b) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatuta, zerbitzu horiek enpresa eskatzaileari ez diotelako eman dagokion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik.

Nolanahi ere, langileen ordezkariek baieztatu behar dute arestian adierazitako egoera horiek gertatzen direla.

7. Mugikortasun geografikoa, funtzionala eta lan-baldintzen funtsezko aldaketa: Mugikortasun funtzionala eta geografikoa guztietan eta lan-baldintzak aldatzen diren guztietan, enpresaren neurria aukerakoa izango da langilearentzat; bestela, ezinezkoa izango da.

8. Soldata ez aplikatzea: Enpresak ezin izango dio inola ere hitzarmen hau aplikatzeari utzi Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan aipatutako prozeduraren bidez.

II. ERANSKINA

FUNTZIOAK

1. Administratzailea, kudeatzailea eta antzekoak.

– Zuzendaria.

Enpresako arduraduna da. Plantillako talde multidiziplinari buruzko langile guztien burua da. Bere eskumena da arlo guztietan egin beharrekotako jarduerak planeatzea, koordinatzea, banatzea eta gainbegiratzea, arloek ondo jarduteko eta enpresa-jardueraren helburuak betetzeko helburuekin.

– Langileen burua.

Enpresako langileen arduraduna da.

– Administratzaileko burua.

Enpresa administratzeko ardura du. Zuzendariaren, kudeatzailearen edo administratzaile nagusiaren menpe dago.

2. Goi-mailako titulua duten langileak, agintariak.

– Goi-mailako tituludunak.

Funtzio jakin bat betetzeko, maila gorenari dagokion titulazioa exijitzen zaien kontratadun pertsona guztiak dira.

3. Erdi-mailako titulua duten langileak.

– OLT/EUD:

Egoiliarrek eta haien premiak oro har (humanoak zein osasunekoak) zaintzea eta artatzea, batez ere egoiliarrek beraren laguntza behar dutenean.

Sendagaiak prestatzea eta ematea, medikuen aginduak betetzeko, zehazki tratamenduak.

Odol-presioa, pultsua eta tenperatura hartzea.

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

6. Contrato a tiempo parcial: Horas extras: La decisión de realizar horas extraordinarias queda limitada, en los términos del Acuerdo sobre el Empleo vigente (*Boletín Oficial del País Vasco de 2-02-1999*), a los supuestos excepcionales siguientes:

– Fuerza mayor –para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios–.

– Acreditación de que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal, por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga posible una nueva contratación;

b) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

En cualquier caso, los representantes de los trabajadores/as deberán informar favorablemente sobre la concurrencia de los anteriores supuestos.

7. Movilidad geográfica, funcional y modificación sustancial de 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.

8. Inaplicación salarial: La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET.

ANEXO II

FUNCIONES

1. Administradora, Gerente, o similares.

– Directora.

Es la responsable de la empresa. Ostenta la Jefatura de todo el personal que forma el equipo multidisciplinar que integra la plantilla. Le competen la planificación, coordinación, distribución y supervisión de las actividades a realizar en todas las áreas, para conseguir un perfecto funcionamiento de las mismas y el cumplimiento de los objetivos de la actividad empresarial.

– Jefe/a de Personal.

Es la persona responsable de las trabajadoras de la empresa.

– Jefe/a de administración.

Es la persona responsable de la administración de la empresa, supeditada a la directora, gerente, o administradora general.

2. Personal Titulado Superior, mandos.

– Tituladas superiores.

Son todas aquellas personas contratadas, que se le exija, para una función determinada la titulación correspondiente al grado superior.

3. Personal Titulación Media.

– ATS/DUE:

Vigilar y atender a los residentes, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten de sus servicios.

Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

Medikuei laguntzea, erabili beharreko materiala eta sendagaiak prestatzen.

Historia klinikoak antolatzea. Azaldu behar den funtzioarekin zerikusia duten datuak agerraraztea. Eritasunagatik ohean dauden egoiliarrei arreta egitea. Bakoitzarentzat agintzen diren jarri-aldaketak eragitea, gaixoentzako janari-zerbitzua kontrolatzea eta elikatzeko tresnen beharra duten pertsonak elikatzea (zunda nasogastrikoz, zunda gastrikoz, etab.).

Egoiliarren higiene pertsonala kontrolatzea. Egoiliarrek logeletan dauzkaten sendagaiak eta elikagaiak kontrolatzea.

Zentroan lan egiten duten pertsonen dauzkaten osasun-premiei arreta egitea, bere eskumenekoak badira.

Fisioterapeutei laguntzea, ATS/DUE titulazioarekin bateragarri diren jardueretan, bere zeregin zehatzek uzten badiote. Sendagaien, analisien eta erradiografiaren eskariak egitea espezialistatik ez dagoen zentroetan. Medikuek egoiliarri agindutako jarduera fisikoak gainbegiratzea eta zaintzea. Egitean gerta litezkeen gorabeheren berri ematea.

Oro har, azaldutako jarduerekin zerikusia duten baina zehaztu ez diren jarduerak egitea, eskatzen zaizkionean.

– Gizarte-laguntzailea.

Zentroko gizarte-lana planeatzea eta antolatzea, helburuak programatuz eta lana arrazionalizatuz. Egoiliarren gizarte-alderdiak ikertzeko azterlanak egitea eta egiten laguntzea.

Egoiliarren alderdi sozialari buruzko txostenak eta administrazioari jarduerak (eta zentroko zuzendaritzak eskatzen dizkionak) egitea, egoiliarren eta besteren baliabideen gaineko informazioa ematea, eta egoiliarren egoera pertsonala, familia-koa eta soziala baloratzea.

Egoiliar guztien gizarte-tratamenduak egitea, gizarte-zerbitzuaren bidez, kasu bakoitzean, eta taldeko zerbitzuaren bidez. Egoiliarrek zentroko eta inguruko bizitzan parte hartzea eta integrazioa sustatzea. Animazio soziokulturaleko jarduerak eta lan-taldeak koordinatzea.

Batzorde teknikoan parte hartzea.

Egoiliarrek dituzten gizarte-arazoak konpontzeko behar diren Kudeaketak egitea, batez ere tokiko erakunde eta instituzioekin.

Egoiliarrek behar duten arreta edo orientazioak egiten parte hartzea, talde multiprofesionalarekin edo medikuntza sailarekin batera.

Logelak eta jantokiko mahaiak egoiliarrei banatzeko eta aldatzeko orduan parte hartzea, Erizaintza Sailarekin eta Zuzendaritzarekin batera.

Egoiliar gaixoak bisitatzea.

Oro har, azaldutako jarduerekin zerikusia duten baina zehaztu ez diren jarduerak egitea, eskatzen zaizkionean.

– Hezitzaile soziala.

Gizarte-heziketan esku hartzen duen teknikaria da, premia bereziak dituzten egoiliar ezinduekin lan egiteko trebatua. Programak animatzeko, kudeatzeko eta planeatzeko tekniketan trebakuntza du. Esku hartzeko eremu eta forma berriei egokitzeko trebakuntza sendoa du.

– Zerbitzuen koordinatzailea.

Gizarte titulazio edo trebakuntza dauka. Haren eginkizuna etxeko laguntza-zerbitzua koordinatzeko, kudeatzeko eta antolatzeko lanak egitea da. Gainera, etxeko laguntzako laguntzailearen lanari jarraipena egin behar dio. Eginkizun horiek

Colaborar con los Médicos preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar. Atender al residente encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástricas, sonda gástrica, etc.).

Controlar la higiene personal de los residentes y también los medicamentos y alimentos que éstos tengan en las habitaciones.

Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el Centro y sean de su competencia.

Colaborar con los/as Fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de ATS/DUE, cuando sus funciones específicas lo permitan. Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos Centros donde no exista Especialista. Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el Médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

– Asistente Social.

Planificar y organizar el trabajo social del Centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los residentes.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de los residentes, y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.

Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social en cada caso y de grupo a todos los residentes. Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del Centro y de su entorno. Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la Comisión Técnica.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a los residentes principalmente con las entidades e instituciones locales.

Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten los residentes.

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el Departamento de Enfermería y la Dirección.

Visitar a los residentes enfermos.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

– Educador/a Social.

Es un técnico de la intervención socioeducativa preparado para el trabajo con asistidos que presentan necesidades específicas, formado en las técnicas de animación, gestión y planificación de programas, y con una sólida formación para la adaptación a nuevos ámbitos y formas de intervención.

– Coordinador/a de servicios.

Es el personal, con titulación y/o formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, para conse-

beteaz, zerbitzuaren kalitatea ona izatea lortu behar du. Lan hauek Gizarte Laneko diplomadunek egiten dituzte batez ere. Funtzio hauek bete behar dituzte:

- a) Etxez etxeko laguntza-zerbitzuko laguntzaile bakoitzarekin lana koordinatzea, banaka eta taldeka.
- b) Laguntzailearen lanaren jarraipena eta balorazioa egitea, laguntzaileak diharduen kasuetako etxeetara bisitak eginez.
- c) Etxez etxeko laguntza-zerbitzuaren arduradunarekin eta beste profesional batzuekin aldiroko koordinazioa mantentzea.
- d) Koordinazioko laguntzailearen lana antolatzea eta gain-begiratzeko.
- e) Lan-gaztiguak egitea eta laguntzaileari ematea.

f) Laguntzaileen etengabeko trebakuntzan parte hartzea, eta gizarte zerbitzuetako ikastaroak diseinatzea, enpresen eta sektorearen trebakuntza-planetan sartzen diren neurrian.

g) Bestelako funtzio analogoak, bere kategoria profesionalaren arabera, eta erakundearekin kontratua egiten duten erakundeen edo pertsona fisikoen baldintza-pleguetan ezarritako baldintzen arabera.

– Lan-terapeuta.

Zentroko jardueren plan orokorrean parte hartzea.

Egoiliarrekin psikomotrizitateko, lengoaiako, dinamikako eta errehabilitazio pertsonal eta sozialeko jarduerak lagungarriak egitea.

Zentroko egoiliarren errehabilitazio edo laguntza prozesua ebaluatzen edo prozesu horren jarraipena egiten laguntzea.

Zentroko erabiltzaileen aisialdiko eta astialdiko arloetan parte hartzea.

Instituzioetako erabiltzaileen familiak trebatzeko eta informatzeko egiten diren programetan, bere eskumeneko gaietan laguntzea.

Oro har, azaldutako jarduerekin zerikusia duten baina zehaztu ez diren jarduerak egitea, eskatzen zaizkionean.

– Erdi-mailako titulazioa.

Funtzio jakin bat betetzeko, maila ertainari dagokion titulazioa exijitzen zaien kontratadun pertsona guztiak dira.

– Administrazio ofiziala.

Langile honek zentroko zuzendaritza-organoen agindutara dihardu. Zerbitzu zehatz bat dauka bere ardurapean. Zerbitzu horretan, bere ekimenez eta bere ardurapean (bere menpe langileak izan zein ez izan), kalkulu, azterlan, prestakuntza eta baldintza egokiak eskatzen dituzten lanak egiten ditu, hala nola, estatistika-kalkuluak, kontu korronteen liburuak transkribatzea, bere ekimenez korrespondentzia idaztea, soldaten nominen kalkuluak eta likidazioak, eta operazio analogoak, eskuz nahiz modu mekanizatuan.

Kategoria honen barruan daude sinadura gabeko kobrantzako eta ordainketako kutxazainak. Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaineko plusa jasotzen dute.

Oro har, azaldutako jarduerekin zerikusia duten baina zehaztu ez diren jarduerak egitea, eskatzen zaizkionean.

4. Langile teknikoak eta erdi-mailako agintariak.

– Taldeko arduraduna.

Bere kategoriako funtzio bereziak egiten dituen eta gainera langile talde baten erantzukizuna duen langilea da. Enpresako zuzendaritzak zehazten duen lana, kontrolatzeko, koordinatzeko eta gainbegiratzeko lanak burutuko ditu.

guir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por Diplomados en Trabajo Social. Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- a) Coordinación del trabajo con cada Auxiliar de forma individual y grupal.
- b) Seguimiento y valoración del trabajo del Auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.
- c) Coordinación periódica con el tiempo responsable del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.
- d) Organización y supervisión del trabajo del Ayudante de Coordinación.

e) La elaboración y entrega de los partes de trabajo al Auxiliar.

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

g) Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con que se contrate.

– Terapeuta ocupacional.

Participar en el plan general de actividades del Centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a los residentes.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los residentes del centro.

Participar en las áreas de ocio y tiempo libre del usuario del centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los usuarios a las instituciones.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

– Titulación media.

Son todas aquellas personas contratadas, que se le exija, para una función determinada la titulación correspondiente al grado medio.

– Oficial administrativa/o.

Es la trabajadora que actúa a las órdenes de órganos, los directivos del centro, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otras trabajadoras a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

4. Personal Técnico y Mandos Intermedios.

– Responsable de equipo.

Es aquella que realizando las funciones específicas de su categoría tiene, además, la responsabilidad de un equipo de trabajadoras. Durante la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la Empresa, ejercerá funciones específicas de control, coordinación y supervisión.

– Etxeko laguntzailea.

Etxez etxeko laguntza esaten zaio erabiltzailearen bizilekuan etxeko eta zainketa pertsonaleko lanak egiteari, etxe horretako bizi-kalitatea hobetzeko asmoz.

Zehazki, zerbitzu horretan honako jarduerak sartzen dira:

1. Etxeko lanetan laguntzeko jarduerak.

a) Elikatzearekin zerikusia dutenak:

– Otorduak prestatzen laguntzea.

– Janariak erostea.

b) Janztearekin zerikusia dutenak:

– Etxean arropa garbitzen laguntzea.

– Arropa konpontzea.

– Arropa atontzea.

– Etxean arropa lisatzea.

– Arropak erosten laguntzea.

c) Etxeko garbiketa-lanekin zerikusia dutenak:

– Etxeko garbiketa eta mantentze-lanak. Hor ez da sartzen garbiketa orokor handiak egitea.

– Ohea egitea.

– Etxeko garbiketa ezohikoak.

– Jabekideen komunitatearenak diren lekuak garbitzea.

2. Laguntza pertsonalarekin lotutako jarduerak.

Laguntza pertsonaleko jarduerak, eguneroko oinarritzko ekintzetan laguntzeko, honakoak hauek dira:

– Garbiketa eta higiene pertsonalean laguntzea (arropa eta ohea aldatzeko lanak ere bai).

– Ohetik jaikitzen, ohera sartzen eta eserlekutik altxatzen laguntzea.

– Janzten eta jaten laguntzea.

– Ahotik hartu beharreko medikamenduak medikuak agindu bezala hartzen dituen kontrolatzea eta jarraipena egitea.

– Etxe barruan batetik bestera mugitzen laguntzea.

– Etxetik kanpo laguntzea, era honetako gestio pertsonalak egiteko: Bankuko gestioak, jendea agurtzea, baliabideak izapidetzea, dokumentazioa eskatzea eta aurkeztea, etab.

– Etxetik kanpoko joan-etorrietan laguntzea, baina beti etxean ingurunean: Hautzaindegiak, ikastetxeak, garraioak, zerbitzu espezializatuak zentroak, etab.

– Konpainia- eta paseo-zerbitzua, betiere kontratuaren xede den zerbitzuaren baldintza-agirian jasota badago.

3. Bestelako jarduera osagarriak edo ezohikoak.

– Higiene-arazo larriak dituzten bizilekuetan garbiketa orokorrak egitea, zerbitzu normalizatua ezarri aurretik.

– Higiene- eta osasungarritasun-arazo larriak dituzten bizilekuak hustu eta garbitzea, osasun arloko agintarien laguntzarekin.

– Beste zerbitzu batzuk, betiere Gizarte Ongizateko udal Zuzendaritzak / Buruzagitzak edo udaletako gizarte-zerbitzuek berriaz baimendu badituzte.

Honako jarduerak zerbitzu horretatik kanpo gelditzen dira:

– Udaleko zerbitzu teknikoaren balorazioaren arabera zerbitzuaren erabiltzaile ez diren eta bizileku berean bizi diren seni-tartekoei edo gertukoei arreta zuzena ematea.

– Auxiliar Domiciliaria.

Se entenderá por ayuda a domicilio la realización, en el domicilio de la persona usuaria de tareas de atención doméstica y de cuidado personal, con el fin de mejorar la calidad de vida en el hogar.

En concreto, se considerarán incluidas en este servicio las siguientes actuaciones:

1. Actuaciones de apoyo doméstico.

a) Relacionadas con la alimentación:

– Apoyo en la prestación de comidas.

– Compra de alimentos.

b) Relacionadas con el vestido:

– Apoyo en el lavado de ropa en el domicilio.

– Repaso de ropa.

– Clasificación de ropa.

– Planchado de ropa en el domicilio.

– Apoyo en la compra de la ropa.

c) Relacionadas con el mantenimiento de la vivienda:

– Limpieza y mantenimiento de la vivienda, no incluyendo la realización de grandes limpiezas generales.

– Hacer la cama.

– Limpiezas extraordinarias del hogar.

– Limpieza de espacios pertenecientes a la comunidad de propietarios.

2. Actuaciones de apoyo personal.

Se considerarán actuaciones de apoyo personal en actividades básicas de la vida diaria:

– El aseo e higiene personal, incluido el cambio de ropa personal y cama.

– La ayuda para levantarse, acostarse e incorporarse del asiento.

– Ayuda en el vestir y en el comer.

– Control y seguimiento de la administración de la medicación oral, señalada por el médico.

– Apoyo en la movilidad dentro del hogar.

– El acompañamiento fuera del hogar en gestiones de carácter personal: Bancarias, de salud, tramitación de recursos, solicitud y entrega de documentación, etc.

– Acompañamiento en traslados fuera del hogar, pero siempre en el entorno domiciliario: Guarderías, centros escolares, transporte, centros de servicios especializados, etc.

– Servicio de compañía y paseos, siempre y cuando esté incluido en pliego de condiciones del servicio objeto del contrato.

3. Otras actuaciones complementarias o excepcionales.

– Limpiezas generales en domicilios con graves problemas de higiene, previo al establecimiento del servicio normalizado.

– Vaciado y limpieza de domicilios con graves problemas de higiene y salubridad en colaboración con la autoridad sanitaria.

– Otros servicios, siempre que sean expresamente autorizados por la Dirección / Jefatura municipal de Bienestar Social o por los servicios sociales municipales.

Se considerarán actuaciones excluidas de este servicio las siguientes:

– Atención directa a miembros de la familia o allegados que habiliten el mismo domicilio y no se consideren personas usuarias del mismo por la valoración de los servicios técnicos municipales.

– Etxeko lanak egitea, etxean bizi diren gainerako pertsonen onurarako direnean zuzen-zuzenean.

– Berriazko prestakuntza eskatzen duten osasun arloko jarduerak egitea (injekzioak jartzea, tentsioa hartzea, zundak erabiltzea, ultzerak eta eskarak zaintzea, eta medikamenduak ematea horretarako berriazko ezagupenak behar direnean).

– Etxean konponketa handi samarrak egitea: Pintatu, enpaelatu.

Udaleko zerbitzu teknikoek egindako txostenean aurreikusita ez dauden zeregin guztiak.

– Administrazio-laguntzailea.

Langile honek, ekimen eta erantzukizun murriztuekin, eta zentroko zuzendaritza-organoen agintepean, mekanografia-lanak, artxibo-lanak eta administrazio tekniken bestelako jarduerak egiten ditu. Oro har, azaldutako jarduerekin zerikusia duten baina ez haztu ez diren jarduerak egitea, eskatzen zaizkionean.

– Gidaria.

Laguntzako langileen nahiz gidarien ohiko lanak egiten ditu. Dagokion ibilgailurako gida-baimena dauka. Enpresak bere esku jartzen duen ibilgailua erabiltzen du leku edo lantoki batetik bestera joateko, edo enpresak agintzen dizkion bestelako lanak egiteko, esaterako, banaketak egiteko, langileak edo materialak lantokietara eramateko, edo garraio-lanak oro har egiteko.

– Menpekkoa.

Kualifikaziorik gabeko langilea da, administrazio tekniko langileen mendekoa, eta berriazko kualifikaziorik eskatzen ez duten zereginak egiten ditu: Posta banatu, dokumentuak lanlekutik kanpo eramanean, enkarguak, mandatuak etab.

Enpresako kategoria guzti-guztietan protokoloak egingo dira, eta bertan langile bakoitzak egin beharreko zereginak jasoko dira.

– Actuaciones de apoyo doméstico cuya realización favorezca directamente a las demás personas que habiliten en el domicilio.

– Actuaciones de carácter sanitario, que precisen una formación específica del personal que lo realiza (poner inyecciones, tomar la tensión, manejo de sondas, tratamientos de úlceras y escaras y suministros de medicación que impliquen conocimientos específicos).

– Realización de arreglos importantes en el hogar (pintar, empapelar).

Todas aquellas tareas que no estén previstas en el informe elaborado por los servicios técnicos municipales.

– Auxiliar Administrativa.

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

– Conductora.

Es aquella persona que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trata, realiza indistintamente las tareas propias del personal de asistencia y las correspondientes a un conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo, o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

– Subalterna.

Es la trabajadora no cualificada dependiente del personal administrativo, que realiza tareas que no necesiten una calificación específica: Reparto de correo, traslado de documentos fuera del centro de trabajo, encargos, recados etc.

En todas y cada una de las categorías que afecten a la empresa, se realizarán protocolos en los cuales se recogerán las tareas a realizar por cada una de las trabajadoras.

2020. urtea / Año 2020	Oinarrizko soldata / Salario base	Antzintasuna / Antigüedad	Garraio plusa / Plus transporte	Mozkinen aparteko ordainsaria / Paga extra beneficios	Udako eta Gabonetako ordainsariak / Pagas verano y navidad	Urteko soldata / Salario anual
Etxeko laguntzailea / Aux. Domiciliaria	1.232,11	36,14	1,55	97,54	1.170,52	18.296,84

Igoera / Subida: 1,0075

2021. urtea / Año 2021	Oinarrizko soldata / Salario base	Antzintasuna / Antigüedad	Garraio plusa / Plus transporte	Mozkinen aparteko ordainsaria / Paga extra beneficios	Udako eta Gabonetako ordainsariak / Pagas verano y navidad	Urteko soldata / Salario anual
Etxeko laguntzailea / Aux. Domiciliaria	1.241,35	36,41	1,56	98,27	1.179,30	18.434,04