

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Goxara S.L.U. (Beasaingo etxez etxeko laguntza enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104401012022 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko martxoaren 16an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko martxoaren 28an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

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, 2022ko martxoaren 31.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (1969)

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 Goxara S.L.U. (Servicio ayuda domicilio Beasain) (código 20104401012022).

ANTECEDENTES

Primero. El día 16 de marzo de 2022 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 28 de marzo de 2022 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real 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 31 de marzo de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (1969)

Etkez etxeko laguntzarako hitzarmen kolektiboa. Goxara, S.L. enpresa zerbitzuak Beasain herrian ematen ditu.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Lurralde-eremua eta eremu funtzionala.

Hitzarmen kolektibo hau Goxara, S.L. enpresako langileei aplikatuko zaie, baldin eta Beasainen etkez etxeko laguntzan besteren kontura lan egiten badute.

Etkez etxeko Laguntza Zerbitzua izaera sozialeko zerbitzu komunitarioa da. Zerbitzu honen bidez, eta ondo prestatutako eta gainbegiraturako langileez baliatuz, prebentzio-arloan, hezkuntza-arloan eta maila orokorrean laguntza ematen zaie ongizate fisiko, sozial eta afektiboa mantendu edo berrezartzeko zailtasunak dituzten familiei edo pertsonai, eta ahaleginak egiten da beren etxean eta/edo ingurunean bizitzen jarrai dezaten, ahal den eta komeni den bitartean.

2. artikulua. Denbora-eremua. Indarraldia eta amaieraren iragarpena.

Hitzarmen hau 2022ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean eta 2024ko abenduaren 31n bukatuko da. Bi aldeek adostu dute hitzarmenaren amaiera 2024ko abenduaren 31n iragarriko dela, eta aldeek konpromisoa hartzen dute hurrengo hitzarmenaren negoziazio-batzordea eratzeke, gehienez ere hila-beteko epean. Hala ere, espresuki, aldi baterako eta halabeharrez luzatutzat joko da haren ordezkio beste bat indarrean sartu arte.

3. artikulua. Izaera.

Hitzarmen honek gutxienezko batzuk ezartzen ditu eta zatietara; beraz, bertan azaltzen diren gaiak nahitaez bete behar dituzte aldeek.

Halaber, sektore honetan azpikontrataturik edo antzeko eraren batean lan egiten duen enpresa orori hitzarmen hau aplikatuko zaio.

4. artikulua. Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioa.

Hitzarmen Batzorde Mistoa eratu da, enpresa-batzordeko 3 ordezkari eta enpresaren beste 3 ordezkari osatua. Hitzarmen honetako xedapenen jarraipena, interpretazioa eta/edo aplikazioa izango ditu helburu.

Batzorde honek hitzarmen honetako xedapenak interpretatzeko eta/edo aplikatzeko dokumentu bat ezarriko du, hitzarmenaren aplikagarritasuna errazteko.

Batzorde honi esleitzen zaizkion gaietan sortzen diren desadostasunak, hitzarmen honetan ezarritakoak barne, Precoren prozeduretara jota konponduko dira.

5. artikulua. Langileen sailkapena, lanbide-kategorien definizioa.

Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileak, beren titulazioaren eta egin beharreko lanen arabera, lanbide talde hauetan sailkatuko dira:

Etkez etxeko laguntza.

— Zerbitzuen koordinatzailea.

— Koordinazio-laguntzailea.

— Administrazio Laguntzailea.

— Klinikako laguntzailea eta/edo arreta soziosanitarioko laguntzailea.

Convenio colectivo del servicio de ayuda a domicilio de la empresa Goxara, S.L. que presta servicios en la localidad de Beasain.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al personal de la empresa Goxara, S.L. que preste sus servicios por cuenta ajena en la ayuda a domicilio en la localidad de Beasain.

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

Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero del 2022 y finalizará el 31 de diciembre del 2024. Ambas partes convienen que el convenio se considerará denunciado el 31 de diciembre 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 3. Carácter.

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

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

Artículo 4. Comisión Mixta Paritaria de Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de Convenio integrada por 3 representantes del comité de empresa y 3 por parte de la empresa que tendrá por objeto el seguimiento, interpretación y/o aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio.

Esta comisión establecerá un documento de interpretación y/o aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio para facilitar la aplicabilidad del convenio.

Las discrepancias producidas, en el seno de dicha Comisión, en las cuestiones que le sean atribuidas, incluidas las que pudieran derivarse de los establecido en este convenio, serán solventadas acudiendo a los procedimientos del Preco.

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

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

Asistencia domiciliaria.

— Coordinadora de servicios.

— Ayudante de coordinación.

— Auxiliar Administrativa.

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

— Etxez etxeko laguntzailea.

Arestian aipatutako kategoriak adierazpen hutsa dira, eta, Zentroak bete behar dituen baldintza administratiboak alde batera utzita, ez dira horiek guztiak bete beharko, baldin eta bolumenak eta indarrean dauden xedapenek hala eskatzen ez badute edo zentroaren jarduerak eragindako beharrek hala eskatzen ez badute.

Enpresan kategoria jakin baten definizioan zehaztutako eginkizunak betetzen dituen langile batek kategoria horri dagokion ordainsaria jaso beharko du, Hitzarmen honen edo Indarreko Lege-riaren arabera dagozkion gainerako eskubideak ukatu gabe.

6. artikulua. Lanbide-kategorien eginkizunak.

Sektoreko langileek egin beharreko lanen definizioa Hitzarmen Kolektibo honen II. eranskinean ageri da.

Desadostasunik bada, lehenik eta behin, Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Paritarioaren eskumena izango da horri buruzko irizpena ematea, eta adostasunik lortzen ez bada, aldeek dagozkion instantzietara jo ahal izango dute.

II. KAPITULUA

ENPLEGUA ETA KONTRATAZIOA

7. artikulua. Kontratu mugagabea.

Gutxienez % 90, eta betiere SAD delakoaren zerbitzuen egonkortasuna nahikoa bada; enpresako langileak modalitate horretan kontratatuko dira, eta, oro har, ehuneko horretara zabaltzeko konpromisoa izango dute.

8. artikulua. Obra edo zerbitzuko kontratua.

Indarrean den ordenamendu juridikoan ezarritakoari jarraituko zaio.

9. artikulua. Aldi baterako kontratuak edo ekoizpenaren inguruabarren ondoriozkoak.

Aldi baterako kontratuei dagokienez, indarrean den ordenamendu juridikoan ezarritakoari jarraituko zaio.

Ekoizpenaren inguruabartzat hartuko dira jardueraren noiz-behinkako gehikuntza aurreikusezina eta oszilazioak; izan ere, enpresaren ohiko jardueraren baitan gertatu arren, aldi baterako desoreka sortzen dute eskura den enplegu egonkoraren eta behar denaren artean. Oszilazioen artean sartuko dira urteko oporren ondoriozkoak. Ekoizpenaren inguruabarren ondoriozko kontratua aintzat hartzen da Langileen Estatutuari buruzko Legearen Testu Bateginaren 15.2. artikuluan, eta ezaugarri hauek bete beharko ditu:

A) Kontratu honek gehienez ere sei hilabeteko iraupena izango du, baina hamabi hilabetera ere luzatu ahal da, sektoreko hitzarmen kolektiboan hala ezartzen bada.

B) Aintzat hartuta 2/2015 Errege Lege Dekretuaren 49. artikulua, kontratua bukatutakoan, langileak eskubidea izango du kalte-ordain bat jasotzeko, egindako zerbitzu-urte bakoitzeko 12 lanegun ordainduz gero ordainduko litzaiokeen zenbatekoaren zati proportzionalaren adinakoa.

10. artikulua. Errelebo-kontrata. Plantillen ordezkapena.

Hitzarmen hau indarrean den bitartean, legezko baldintzak betetzen dituzten langileek erretiroa hartu ahal da; hain zuzen ere, erretiro partzial aurreratua hartuko dute, aintzat hartuta indarrean den ordenamendu juridikoa.

— Auxiliar domiciliaria.

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

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

Artículo 6. Funciones de las categorías profesionales.

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

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

CAPÍTULO II

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 7. Contrato indefinido.

Como mínimo el 90 % y siempre y cuando la estabilidad de los servicios del SAD sean suficientes, las trabajadoras de la empresa estarán contratadas bajo esta modalidad existiendo el compromiso de ampliación, como regla general, hacia este porcentaje.

Artículo 8. Contratos de obra o servicio.

Se estará a lo estipulado en el ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 9. Contratos eventuales o por circunstancias de la producción.

En relación con los contratos eventuales se estará a lo estipulado en el ordenamiento jurídico vigente.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Los contratos por circunstancias de la producción, contemplados en el art. 15. 2. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las trabajadoras deberán cumplir las características que a continuación se especifican:

A) La duración máxima de estos contratos será de un total de seis meses, pudiéndose ampliar a los doce meses si así se establece en el convenio colectivo sectorial.

B) De conformidad con el art. 49. 1. c) del RDL 2/2015, de 23 de octubre, 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 12 días de salario por cada año de servicio realizado.

Artículo 10. Contrato de relevo. Sustitución de plantillas.

Las trabajadoras que cumplan con los requisitos legales establecidos, durante la vigencia del presente Convenio podrán jubilarse, acogiéndose para ello a la jubilación parcial anticipada de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente.

Zuzendaritzak erreleboka lan egiten duen langileari buruzko informazio eta dokumentazio guztia jakinarazi eta emango die langileen legezko ordezkariari, erretiro partziala gauzatu aurretik.

11. artikulua. Bitarteko eta ordezkapeneko kontratua.

Bitarteko eta ordezkapeneko kontratuak ez da aintzat hartuko plantillako ehunekoak kalkulatzeko. Langileen Estatutuaren 15.2. artikuluekin bat, iraupen jakineko kontratuak egin ahal izango dira lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezkatzeko (bajak, eszedentziak edo bestelako ustekabeak betetzeko, ez direnean lanpostu berriak, lehendik dagoen bat aldi baterako ordezkapena baizik).

Etkez etxeko laguntza zerbitzuak dituen ezaugarri berezientatik beti egoten da lanaldi partzialeko kontratazioa ehuneko bat, eta enpresak, ahal dela, lanaldia % 100etik beherako lanaldia duten langileen artean banatuko du, hain zuzen ere, enpresan aldi baterako baja hartzen dutenek edo aldi baterako ezintasun egoeran, oporretan edo baimen jakin batekin daudenean hutsik uzten duten lanaldia bete behar denean.

Edozein modutan ere, arestian aipatu diren egoeretan dauden langileak beren lanpostura itzultzen direnean, lanaldia luzatu zaien langileak lehengo egoerara itzuliko dira.

Hori bai, lanaldi osoa edo zati bat norberaren langileekin bete ezin bada eta kontratuak berariaz egin behar badira, ordezkatatuko pertsonaren lanaldi osoan egin ahal izango dira, edo enpresako langileek bete ezin izan duten zatian.

12. artikulua. Kontratazioan aukera-berdintasuna sustatea.

Enpresak bermatu beharko du bere plantillen % 2, gutxienez, langile ezinduek beteko dituztela, eta, kontratazio berriak egiten dituztenean eta lan-merkatuan egun dagoen diskriminazioa gutxitze aldera, urte natural bakoitzean egiten diren kontratu mugagabeen % 2, gutxienez, langile ezinduentzat izan beharko dira.

13. artikulua. Bete gabeko postuak eta ordezkapenetarako lan-poltsa.

1. Enpresetan bete gabe dauden postuak edo sortu berriak Hitzarmen Kolektibo honen irizpideen arabera beteko dira.

Bete gabeko postuak (bete gabeko postua geratzen da langile bat enpresarekiko lan-harremana iraungitzearen ondorioz baja denean) edo sortu berriak irizpide jakin batzuen arabera beteko dira, eta horiek prestatzen enpresa esleipendunak eta langileen ordezkariak parte hartuko dute. Irizpideak honako hauek dira:

a) Bete gabeko lanaldia langile guztien artean bete edo osatuko dute, zerbitzu jakin horri dagokion lanaldi osoa egin arte.

b) Behin poltsako langile guztiei plaza eskaini ondoren, asteburuetako kolektiboak izango du lehentasuna.

c) Horretarako, poltsa bat sortuko da, «lanerako prestutasuneko», eta poltsa horretan baloratzekoak izango dira irizpideok:

1.— Langileak lanaldia luzatzeko duen prestutasuna.

2.— Antzintasuna.

2. Oporrak, baimenak, eszedentziak edo lan-kontratuaren etenaldiak direla-eta egiten diren ordezkapenetan enpresako langileek izango dute lehentasuna, eta aurreko puntuan adierazitako irizpide berberak erabiliko dira.

La Dirección, comunicará y entregará a la representación legal de las trabajadoras, toda la información y documentación respecto de la trabajadora relevista, previa a producirse la jubilación parcial.

Artículo 11. Contrato de interinidad y sustitución.

El contrato de interinidad o sustitución no se contabilizará para el cómputo de porcentajes de plantilla. De acuerdo con el art. 15.2 ET, podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho de reserva de puesto de trabajo (para cubrir: bajas, excedencias u otras eventualidades, cuando estás no supongan nuevos puestos de trabajo, sino la sustitución temporal de alguno ya existente).

Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un porcentaje de contratación a tiempo parcial, la empresa, preferentemente, tenderá a repartir la jornada de trabajo entre el personal con jornada inferior al 100 % con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja temporal en la empresa o se encuentren en situación de IT, vacaciones o permisos.

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

En caso de no poder cubrir totalmente o parte de la jornada con el personal propio y tener que realizar contratos de manera expresa, estos podrán realizarse en la totalidad de la jornada de la persona a sustituir o en la parte que no ha podido ser cubierta por el personal de la empresa.

Artículo 12. Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación.

La empresa, garantizarán que como mínimo el 2 % de sus plantillas serán cubiertas con personal discapacitados, así como, cuando realicen nuevas contrataciones y al objeto de disminuir la discriminación existente en el mercado de trabajo, 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 persona discapacitado/a.

Artículo 13. Vacantes y bolsa de trabajo por sustituciones.

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

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

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

b) Una vez ofertada la plaza a todo el personal de que esté en bolsa, tendrá prioridad el colectivo de fines de semana.

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

1.— Disposición personal de la trabajadora a incrementar la jornada.

2.— Antigüedad.

2. Las sustituciones por vacaciones, permisos, excedencias o situaciones de suspensión del contrato de trabajo serán cubiertas de forma prioritaria por personal de la Empresa y atendiendo a criterios idénticos a los expresados en el punto anterior.

14. artikulua. *Kontratuaren amaiera, enplegu erregulazio-ko espediente eta kaleratze objektiboak.*

Kasu hauetan, une bakoitzean indarrean den goragoko eremuko hitzarmen kolektiboan xedatutakoari jarraituko zaio.

15. artikulua. *Probaldia.*

Probaldi bat hitzartu ahal da idatziz, hitzarmen kolektiboetan ezartzen diren iraupen-mugen barruan. Hitzarmenik ez dagoen kasuetan, ez da sei hilabete baino gehiago iraungo teknikari tituludunentzat, ezta bi hilabete baino gehiago ere gainerako langileentzat.

Probaldia idatziz adostu beharko da. Probaldia indarrean dagoen bitartean, alderdi kontratugileek beren kabuz eta askatasunez ebatzi ahal izango dute lan-harremana, aurrez jakinarazi beharrik gabe eta kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.

Probaldian, langileak bere lanbide-kategoriari eta betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubide eta betebeharrak izango ditu, lan-harremana etetearen ondoriozkoak izan ezik, izan ere, etete hori edozein alde eskatuta gerta daiteke probaldian zehar.

Probaldia amaitzen bada atzera egiterik izan gabe, kontratuak erabateko eragina izango du, eta emandako zerbitzuen denbora aintzat hartuko da langileak enpresan duen antzintasunean.

Probaldian langilea Aldi Baterako Ezintasun Egoeran suertatzen bada, probaldiaren konputua eten egingo da, baldin eta ez bada aldean artean bestelakorik erabakitzen.

Kontratututako pertsonak aurrez enpresan lan egin badu, probaldia gainditutzat joko da.

16. artikulua. *Enpresako lana uztea.*

Beren borondatez enpresa utzi nahi duten langileak behartuta daude enpresari jakinaraztera; izan ere, 15 egun lehenago abisatu behar dute.

Dagokion moduan aldez aurretik abisatuta, enpresak konzeptu guztiak likidatu beharko ditu 15 eguneko epe hori bukatutakoan. Enpresa behartuta dago finikitoaren kopia ematera hura sinatu baino 3 egun baliodun lehenago.

Baldin eta Enpresak berari dagokion betebeharrak hori bete ez badu, langileak eskubidea izango du kalte-ordaina jasotzeko (zehazki, bi soldata-egunen zenbatekoa likidazioan atzeratutako egun bakoitzeko), epemuga izango delarik aurreabisurako epearen iraupena bera.

Aurreabisurik ez badago, enpresak ahalmena izango du likidazioaren unean ordaindu beharreko zati proportzionaletatik benetako ordainsariaren eguneroko baliokidea kentzeko, aurretik ezarritako arauzko abisuan atzeratzen den egun bakoitzeko.

Enpresak langileak egindako jakinarazpena jaso duela adierazi behar du.

Norbaitek enpresako lana uzten badu, langileak edo enpresak hala nahi duelako, urte naturala amaitu gabe, orduen likidazioa egingo da, kontuan hartu gabe defizita sortu duen edo ez.

III. KAPITULUA

LANALDIA, ATSEDENALDIK ETA JAIK,
OPORRAK ETA ZERBITZU BEREZIAK

17. artikulua. *Lan-denbora.*

Hitzarmen kolektiboaren eraginpean dauden langile guztien urteko lanaldia 1.592 ordukoa izango da (35 ordu astean).

Artículo 14. *Fin contrato, expediente de regulación de empleo y despidos objetivos.*

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

Artículo 15. *Periodo de Prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

El período 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 período de prueba la trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, 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 período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en antigüedad de la trabajadora en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la trabajadora durante el período 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 empresa, se entiende superado el período de prueba.

Artículo 16. *Ceses en la empresa.*

Las trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el plazo de preaviso de 15 días.

Habiendo avisado con la referida antelación. La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo todos los conceptos. 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 de la trabajadora 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.

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 la comunicación efectuada por la trabajadora.

Cuando haya un cese en la empresa, por voluntad de la trabajadora o por la empresa sin haber terminado el año natural se realizará la liquidación de horas correspondientes tanto si ha generado déficit o no.

CAPÍTULO III

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

Artículo 17. *Tiempo de trabajo.*

La jornada para todas las trabajadoras afectadas por el Convenio Colectivo durante la duración del mismo será de 1.592 horas anuales (35 horas semanales).

18. artikulua. Lan-egutegia.

Lan-antolaketa enpresako zuzendaritzaren eskumena eta erantzukizuna da, Hitzarmen Kolektibo honen eta langileen ordezkaritza batuari edo sindikalari esleitzen zaion indarreko lege-riaren arabera.

Lanaldiaren banaketa osoa biltzen duen lan-egutegia enpresan ezarriko da, eta langileen ordezkariarekin adostuko da, Kapitulu honetan urteko lehen hiruhilekorako ezarritako irizpide eta arauak errespetatuz.

Abenduaren 24a eta 31 (Gabon-gaua eta Urtezahar-gaua) jaieguntzat hartuko dira.

19. artikulua. Gutxieneko atsedenaldiak.

Lanaren antolaketa edozein dela ere, lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean hamabi ordu izango dira gutxienez.

Langileek eskubidea izango dute astean egun eta erdiko atsedenaldi etengabea izateko.

20. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko lana gaueko hamarretatik (22:00) goizeko zazpietara (07:00) bitartekoa izango da.

21. artikulua. Igandeko eta jaiegunetako lana.

Igande edo jaieguneko lana izango da larunbateko 12:00etatik igande edo jaieguneko 24:00ak arte egiten dena.

22. artikulua. Lanaldiaren praktikagarritasuna eta berezitasuna.

Langilearen dedikazioa berezia baldin bada eta enpresaren eta langilearen artean ordutegi murriztua hitzartu baldin bada ez, baina, bestela, langile guztiek lehentasuna izango dute ezarritako urteko gehieneko lanaldia konputatzeko.

Langileak zor dituen orduak Lan Poltsa Pertsonal batean metatuko dira, eta enpresak bajak, ordezkapenak, ordu sindikalak eta oporrak betetzeko erabili ahal izango du poltsa hori. Bada, enpresak konpromisoa hartuko du, ordu horiek egiteko, aipatu diren egoera horietako batean dauden langileei lehentasuna emateko.

Lan Poltsa hiru hilean behin errebisatuko da.

Ordu positiboen likidazioa hiru hilean behin egingo da, hain zuzen ere, hiruhileko horretako azken hilabeteko nominan. Gozatzeko denbora izanez gero, hiruhileko horretako azken hamabostaldian edo hurrengo hileko lehen hamabostaldian hartuko da; horri esker, langile bakoitzaren ordu positiboen eta negatiboen gutxi gorabeherako kontrola egin daiteke.

Ordu negatiboen erregularizazioa egingo da esleitutako erabiltzaile bakoitza Zerbitzuan baja denetik 9 hilabete igaro ondoren. Ordu negatiboak ez dira deskontatuko, enpresak ordainduko ditu; alabaina, ez da horrela izango enpresak laguntzaileari orduak berreskuratzeko aukera gutxienez hiru aldiz eskaini badio eta laguntzaileak ez badu eskainitako zerbitzua egin nahi izan, eta hartarako hitzarmen honetako lizentzia ordainduetan kontuan hartu ez den arrazoiren bat alegatu badu. Orduen deskontua egin behar den kasuetan, ordu arruntaren prezioan kalkulatu da.

Era berean, kasu berriak jasotzen direnean, langile horiei esleitu zaizkie, ahal dela, lanaldia ahalik eta lasterren normalizatu dezaten.

Halaber, erabiltzaileen beharrian pertsonalak asetzeko (pioxihalak aldatzea, oheratzea, jaten ematea) etxetik etxeko laguntza zerbitzuak hala eskatuta lanaldia zatitu behar baldin bada, orduan, lehentasuna izanen dute hiru hilean behin konputatzen ez den poltsako langileek.

Artículo 18. 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 pactándose con las representantes de las trabajadoras, respetándose los criterios y normas establecidos en este Capítulo, para el primer trimestre del año.

Los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) se considerarán como días festivos.

Artículo 19. 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 trabajadoras tendrán derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Artículo 20. Trabajo en período nocturno.

El período nocturno será el efectuado entre las diez de la noche (22:00 horas) y las siete de la mañana (07:00 horas).

Artículo 21. Trabajo en domingo y festivo.

Se entenderá por trabajo en domingo o festivo el efectuado entre las 12:00 horas del sábado y las 24:00 horas del domingo o festivo.

Artículo 22. Practicabilidad y especificidad de la jornada.

Excepto en aquellos casos en que la dedicación de la trabajadora sea singular y con un horario específicamente reducido por acuerdo entre la empresa y la trabajadora, todas las trabajadoras tendrán derecho preferente a computar la jornada anual máxima establecida.

Las horas que adeude la trabajadora se acumularán en una Bolsa de Trabajo Personal que la empresa podrá utilizar para cubrir bajas, sustituciones, horas sindicales, vacaciones existiendo por parte de la empresa el compromiso de dar prioridad para realizar dichas horas a las trabajadoras que se encuentren en esta situación.

La Bolsa de Trabajo se revisará trimestralmente.

La liquidación de horas positivas se realizará trimestralmente y se realizará en la nómina del último mes de ese trimestre. En caso de disfrute de tiempo, se disfrutará la última quincena del trimestre en cuestión o la primera quincena del siguiente mes, lo que permitirá llevar un control estimativo tanto de las horas positivas como negativas de cada trabajadora.

La regularización de las horas negativas se realizará pasados 9 meses desde el momento en que cada usuario asignado causa baja del servicio. Las horas negativas no serán descontadas, serán a cargo de la empresa, salvo que la empresa haya ofrecido al menos 3 veces la posibilidad de recuperar las horas a la auxiliar y esta haya rechazado realizar el servicio ofrecido alegando motivo no contemplado dentro de las licencias retribuidas del presente convenio. Para los casos en los que haya que realizar descuento de horas, se calculará a precio de hora ordinaria.

Del mismo modo, en el momento que haya recepción de nuevos casos, estos serán asignados preferentemente a dichas trabajadoras para que normalicen su jornada a la mayor brevedad.

Así mismo en aquellos casos en los que por requerimiento del servicio de ayuda a domicilio para cubrir las necesidades personales de las personas usuarias (cambios de pañal, acuestes, administración de comida) haya que partir la jornada tendrán prioridad aquellas trabajadoras cuya bolsa no sea de cómputo trimestral.

Batzorde bat sortuko da atal honetan esaten direnen jarraipena egiteko eta esandakoak betetzen direla egiaztatzeko: distantziak, zerbitzuen banaketa, koadranteak, orduen poltsa, eta laguntzaileen zuzeneko lanarekin zerikusia duen guztia.

Zerbitzuaren berezitasunak direla eta, ordu-poltsa gisa hartzea erabaki da Enpresako Zuzendaritzak, behin langileak oniritzia eman ondoren, ohiko lanaldiaren orduak aldatu ahal izatea, zerbitzuaren ustekabeko beharrei erantzuteko, muga hauek direlarik:

a) Eguneko lanaldia gehienez ere 9 ordukoa izanen da, joan-etorria barne.

b) Asteko lanaldia gehienez ere 40 ordukoa izango da lanaldi osoetan, eta proportzio berean gainerako lanaldietan.

c) Urteko lanaldia ez da inoiz izango hitzarmen honetan ezarritakoa baino luzeagoa.

Lanaldi osoko langile batek, gehienez ere, honako prestutasun hau izango du egunean: 9 ordu egunean lanaldi jarraituan eta 12 ordu lanaldi zatituan, eta tarte baten amaieratik hurrengoaren hasierara bitartean gutxienez 2 orduko eta gehienez 3 orduko atsedenaldia izango da. Langile bakoitzaren eguneko lanaldia ezin izango da bi tarte baino gehiagotan banatu, bi aldeak ados jarri ezean.

Enpresak ez du inoiz kontratua jaitisiko astean 25 ordu baino gutxiagora, aldean arteko akordiorik izan ezean.

23. artikulua. Lanaldi partzialeko jarduna.

Etxe etxeko laguntzan, langilearekin adosten den lanaldi partzialeko kontratua edozein dela ere, lanaldia astean 25 ordukoa izango da gutxienez, eta salbuespen izango dira ordutegi jakin batzuk, baldin eta beste inork ezin badu zerbitzu hori bete.

Lanaldi partzialeko kontratu guztietan, urteko kalkuluaren arabera kalkulatu da lanaldiaren ehunekoa.

Langile batek bere kontratuan agertzen diren orduak baino ordu gehiago egin ohi baditu (2 hilabetez jarraian), enpresak, kontratuak hala dakarrelako, lanaldia eta Gizarte Segurantzako kotizazioa handitu beharko ditu. Ez dira ohiko ordutzat hartuko bajak, oporrak, eszedentziak edo ordu sindikalak ordezkatzetik datozenak.

24. artikulua. Oporrak.

Oporrak 26 lanegunekoak edo 31 egun naturalekoak izango dira. Oporrak hiru alditan hartu ahal dira, eta abuztua, hain zuzen ere oporrak hartzeari begira, bi hamabostalditan banatu da.

Oporrak ezin izango dira dirutan ordaindu, ez osorik, ez zati batean, baina urtean zehar lan-harremana amaitzen bada eta langileak aurrez dagokion oporraldia osorik hartu edo osatu ez badu, orduan salbuespena egingo da.

Oporrak hartzeko egunak aukeratu ahal izango dira, baldin eta oporrak sortzen diren urte naturalaren hasieran egutegia finkatzen denean ez badaude oporretan edo lizentziaz gozatzenaldi berean lanbide-kategoria edo profil bereko langileen % 25.

Oporrak modu honetara banatuko dira:

— Hitzarmenaren indarraldiko lehen urtean, laguntzaileak hartzeko zerrenda sortzeko zozketa egingo da.

— Hamabostaldi guztiak ezarriko dira. Hamabostaldi bakoitzak 12 lanegun hartu behar ditu. Hamabostaldi horiek enpresa-batzordeari aurkeztuko zaizkio, eta langile guztiei emango zaie horien berri.

Crear una comisión para el seguimiento y cumplimiento de este artículo, distancias, reparto de servicios, cuadrantes, bolsa de horas, todo lo relacionado con el trabajo directo de las auxiliares.

Dadas las peculiaridades del servicio, se acuerda considerar como bolsa de horas, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la posibilidad de la Dirección de la Empresa, previa conformidad de la trabajadora, de modificar la misma para atender necesidades imprevistas del servicio, con las siguientes limitaciones:

a) La jornada diaria, no podrá superar, en ningún caso, las 9 horas, incluyendo el periodo de desplazamiento.

b) La jornada semanal, no podrá superar, en ningún caso, 40 horas semanales para las jornadas completas y en la misma proporción, el resto de las jornadas.

c) La jornada anual, no podrá superar, en ningún caso, la prevista en el presente convenio.

La disponibilidad máxima diaria para una trabajadora de jornada completa, para realizar su jornada de trabajo será la siguiente: 9 horas diaria para la jornada continua y 12 horas cuando sea partida, existiendo un descanso mínimo de 2 horas y máximo de 3 horas entre el final de un tramo y el inicio del siguiente. No pudiéndose partir en más de dos tramos la jornada diaria de cada trabajadora excepto acuerdo entre las partes.

La empresa no bajará el contrato nunca a menos de 25 horas semanales, excepto acuerdo entre las partes.

Artículo 23. Trabajo a tiempo parcial.

En ayuda a Domicilio cualquiera que sea el contrato a tiempo parcial que se establezca con una trabajadora será, como mínimo de 25 horas semanales, excepto en casos de necesidad en horarios concretos donde ninguna otra persona pueda cumplir dicho servicio.

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

Cuando una trabajadora realice de manera habitual más horas que las que figuran en su contrato (2 meses continuados), la empresa vendrá obligada a aumentar por contrato, tanto la jornada como la cotización a la Seguridad Social. No se considerarán horas habituales aquellas que provengan de sustituciones de bajas, vacaciones, excedencias u horas sindicales.

Artículo 24. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 26 días laborables o 31 días naturales. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en tres periodos. El mes de agosto se dividirá en dos quincenas a la hora de disfrute.

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

Se podrán elegir los días de disfrute, siempre y cuando se fije en calendario a principios del año natural de devengo en el día señalado no se encuentren disfrutando de vacaciones o licencias simultáneamente el 25 % del personal de su categoría profesional o perfil.

El sistema de reparto de vacaciones será el siguiente:

— El primer año de vigencia del convenio, se realizará un sorteo para crear la lista de elección de auxiliares.

— Se establecerán todas las quincenas de vacaciones. Cada quincena de constar de 12 días laborables. Estas quincenas serán presentadas al comité y serán puestas en conocimiento de los trabajadores.

— Laguntzaileak oporren lehen hamabostaldia aukeratuz joango dira, zerrendako hurrenkerari jarraikiz. Bigarren hamabostaldia, ostera, zerrendaren alderantzizko ordenan hasiko dira aukeratzeko.

— Langileek urteko edozein garaitan hartu ahal izango dituzte oporrak. Oporraldia ekainetik irailera bitartekoa izango da, baldin eta aldi berean oporrez gozatzen ari diren lanbide-kategoria edo profil bereko langileak % 25 baino gehiago ez badira.

— Bigarren urtetik aurrera, oporren hautaketarako zerrenda txandakaturik joango da, eta aurreko urtean zerrendaren hasieran zeuden laguntzaileak (kategoria bakoitzaren % 25) zerrendaren amaierara pasatuko dira. Hori baino lehenago, aurreko urteko zerrendari gehituko zaizkio urtean zehar sartu diren langile berriak.

— Hamabostaldien zozketako egunean ahalik eta laguntzaile gehienek egon beharko dute; beraz, garrantzitsua da egun egokia aukeratzeko, eta garrantzitsua da ordua ere; akaso, hobe eguerdian bada, zerbitzua gutxien oztokatzen duen unean.

— Laguntzaileek ez dute derrigor bilera horretara joan behar, eta ez da ordainsaririk jasoko.

— Bilerara joaterik ez duten laguntzaileak lankide batek ordezkatzeko. Hori, ahal dela, erreferentziako koordinatzaileari jakinarazi behar zaio.

Oporren zozketako bilerara joaterik ez duten eta bertan ordezkaturik ez dauden laguntzaileek beren hautapen-txandak galdutako dituzte. Hori bai, bertaratutako laguntzaileek euren aukeraketa egin ondoren, lehen aipatutako gehieneko langile horiek oraindik eskatu ez dituzten hamabostaldien artean aukeratu ahal izango dute, eta, horretarako, 10 laneguneko epea izango dute.

Oporren egutegia urteko lehen hiruhilekoan eginda egon beharko da, langileen ordezkariekin adostuta eta txandaka antolatuta.

Oporrak dagokien urte naturalean hasi eta bukatuko dira.

Oporraldia ezin da hasi asteko atsedeen-egun batean. Horrela, oporrak asteko atsedendia hurrengo egunean hasi dira zenbatzen.

Oporretako itzulera egun librearekin bat badator, errespetatu egin beharko da, eta hurrengo egunean hasiko da langilea berriro lanean.

Langilea oporraldia hasi aurretik lanerako ezintasun egoterran badago, alta medikoa jaso ondoren hartuko ditu oporrak.

Oporraldia eten ahal izango da aparteko inguruabarrak gertatzen badira, hala nola eritasuna edo ospitaleratzea dakarren istripua, eta interesdunak eskubidea izango du, behin inguruabar horiek igaro ondoren, oporraldiaz dagokion urte naturalaren barnean gozatzeko, baldin eta oporraldia adostu den urtearen amaieratik hamazortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira. Erietxetik eriondoa norberaren etxera eramaten bada, ospitaleratze-aldian balego bezala izango da, eta, beraz, oporrak eten egiteko dira.

Urtean zehar hartutako atsedeen, jai, lizentzia eta baimenek ez diete langileei urteko oporrak hartzeko eskubidea kenduko; ezin izango diete dagokien egun kopurua murriztu.

25. artikulua. Aparteko orduak.

Hainbeste pertsona lanik gabe dauden herrialdean, ezin da normaltzat hartu lan-egutegietan ezarritakoak baino lanaldi luzeagoak egitea; beraz, aparteko orduak egiteko aukera baztertu

— Las auxiliares irán eligiendo la primera quincena de vacaciones por orden según la lista de elección. La segunda quincena se empezará a elegir en orden inverso de la lista.

— Las trabajadoras podrán disfrutar las vacaciones en cualquier época del año, siendo el periodo preferencial de disfrute entre junio y septiembre, siempre que el porcentaje de trabajadoras que disfruten del mismo periodo no supere el 25 % de cada perfil o categoría profesional.

— A partir del segundo año, la lista de elección irá rotando de modo que las primeras auxiliares (25 % de cada categoría) de la lista del año anterior pasarán al final de la lista. Antes de esto, se añadirán al listado del año anterior las nuevas incorporaciones que haya habido durante el año.

— El sorteo de las quincenas se deberá realizar en un día de la semana en el que pueda garantizar la asistencia del mayor número de auxiliares posible, en horario que no entorpezca el servicio, sobre el mediodía.

— La asistencia a dicha reunión por parte de las auxiliares no será obligatoria ni retribuida.

— Las auxiliares que no puedan acudir a la reunión, podrán ser representadas por una compañera, circunstancia que siempre que sea posible deben hacer constar a la coordinadora de referencia.

Las auxiliares que no acudan a la reunión para el sorteo de las vacaciones y no estén representadas en la misma, perderán sus turnos de elección, y una vez que hayan elegido las auxiliares asistentes, podrán elegir entre las quincenas que aún no hayan sido solicitadas por los máximos antes señalados de trabajadoras, para lo cual dispondrán de un plazo de 10 días laborales.

El calendario de vacaciones deberá estar realizado en el primer trimestre del año, de acuerdo con los representantes de personal y organizado de forma rotativa.

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

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal.

Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

En caso de que la trabajadora se encuentre en situación de incapacidad laboral antes de comenzar el disfrute de las vacaciones, éstas se disfrutarán una vez obtenida el alta médica.

El periodo de vacaciones podrá ser interrumpido si median circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente con hospitalización, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, dentro del año natural a que tal periodo corresponda y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En el caso que desde el centro hospitalario se trasladará la convalecencia al domicilio particular, se entenderá que se está como en periodo de hospitalización y, por tanto, las vacaciones quedarán interrumpidas.

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

Artículo 25. Horas extraordinarias.

La realización de jornadas laborales superiores a las establecidas en los calendarios laborales es una práctica que no puede mantenerse como normal en un país en el que tantas

egiten da. Salbuespena dira ezinbesteko arrazoiengatik kasu bereziak, hau da, kontua denean ezbeharrak eta ohiz kanpoko eta premiazko kalteak prebenitzea edo konpontzea.

Ohiko lanaldia gainditzen duen lanordu bakoitza atsedendorenborarekin konpentsatuko da, hau da, lan egindako ordu arrunt bakoitzeko 1,75 eta gaueko edo jaieguneko ordu bakoitzeko 2,00. Atsedenaldia 30 eguneko epean hartu beharko da, aparteko orduak egin diren egunetik zenbatzen hasita, langileak nahi duenean.

IV. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

26. artikulua. Soldatak ordaindu eta jasotzeko modua.

Langileek eskubidea dute nominak nahi dituzten Banku Entitateen edo Aurrezki Kutxen kontu edo libretetan helbideratzeko.

Hileko soldatak hurrengo hilaren 5a baino lehen ordainduko dira.

27. artikulua. Aurrerakinak.

Posible baldin bada, aurrerakin arruntak emango dira. Interesik gabe, sortutako hileko soldata garbiaren % 100era arteko zenbatekoa, posible baldin bada, gehienez ere zazpi eguneko epean ordainduko da, eskaera egiten den egunetik hasita, baldin eta ez bada aurreikusten kontratu-harremana hilaren bukaera baino lehen amaitzea. Aurrerakin hori eskatutako hileko nominan konpentsatu beharko da.

28. artikulua. Ordainsarien egitura. Soldata kontzeptuak. Plusak (akordio batera iristean eguneratuko da).

— Oinarrizko soldata:

Bere talde eta lanbide-kategoriarako langileentzat finkatutako hileko ordainsariaren zatia da, l. eranskinean ezarritako zenbatekoen arabera.

— Aparteko ordainsariak:

Oinarrizko soldata besteko aparteko bi ordainsari eta antzinasuna ordainduko dira, uztailen eta abenduaren 19an beranduenez.

— Antzinasun-plusa:

Antzinasun-plusa ezarri da, hirurtekoka: 37,70 € (2022. urtea) hirurteko bakoitzeko, eta lan-harremanaren hasieratik hasi da sortzen ordaindutako antzinasuna.

— Gaueko lanagatik plusa:

Zerbitzuko langileek gauez lan egindako orduak (gaueko 22:00etatik goizeko 7:00etara) berariazko ordainsaria izango dute; izan ere, oinarrizko soldata % 25 igoko da hitzarmen honek irauten duen aldi osorako.

— Igande eta/edo jaieguneetako lanagatik plusa:

Igande edo jaieguneko lana izango da larunbateko 12:00etatik igande edo jaieguneko 24:00ak arte egiten dena.

Jaieguntzat hartuko da Beasain herriko jaieguna.

Benetan lan egindako ordu bakoitzeko, kategoria bakoitzari dagokion ordu-prezio osoaren % 25 kobratuko da. Kalkuluaren oinarria zera da, urteko soldata osoa zati urteko lanorduetan.

Esanahi berezia dutelako, Eguberri-eguna, abenduaren 25a, eta Urteberri-eguna, urtarrilaren 1a, jaiegun berezitzat hartuko dira, eta egun horietako orduak kategoria bakoitzari dagokion ordu-prezio osoaren % 40arekin ordainduko dira.

personas se encuentran sin empleo, por lo que queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales de fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Cada hora de trabajo que sobrepase la jornada laboral ordinaria 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 o festiva. El descanso, deberá disfrutarse dentro de los 30 días a partir de la realización de las mismas a elección de la trabajadora.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 26. 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 no más tarde del día 5 del mes siguiente.

Artículo 27. Anticipos.

Se concederán anticipos ordinarios siempre que sea posible. Sin interés alguno, de hasta el 100 % del salario líquido mensual devengado, siempre que sea posible, que se harán efectivos en el plazo máximo de siete días desde la fecha de solicitud, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

Artículo 28. Estructura retributiva. Conceptos salariales. Pluses (se actualizará cuando lleguemos a un acuerdo).

— 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 dos pagas extras de salario base más antigüedad, que se harán efectivas en julio y en diciembre no más tarde del día 19.

— Plus de antigüedad:

Se establece un plus de antigüedad en forma de trienios por un valor de 37,70 € (año 2022) por trienio comenzando a generar la antigüedad remunerada partiendo del inicio de la relación laboral.

— Plus de nocturnidad:

Las horas trabajadas en período nocturno (22:00 PM a 7:00 AM) por el personal del servicio, tendrán una retribución específica consistente en un incremento sobre el salario base del 25 % para toda la duración del presente convenio.

— Plus por trabajo en domingo y/o festivo:

Se entenderá por trabajo en domingo o festivo el efectuado entre las 12:00 horas del sábado y las 24:00 horas del domingo o festivo.

Se considerará festivo el día de la fiesta local del municipio de Beasain.

Por cada hora real y efectivamente trabajada se percibirá un 25 % del precio hora total correspondiente a cada categoría. La base de cálculo es el salario total anual dividido entre las horas de trabajo anuales.

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad, 25 de diciembre, y Año Nuevo, 1 de enero, y las horas de esos días serán abonadas con un 40 % del precio hora total correspondiente a cada categoría.

— Joan-etorriengatikoa plusa:

Zerbitzu arteko joan-etorriak direla eta, joan-etorriengatikoa plusa ordainduko da. Zenbatekoa lanaldiaren arabera izango da.

Kategoria bakoitzerako soldata-tauletan ezarritakoa ordainduko da. Zenbatekoa lanaldiaren arabera izango da.

— Kilometrajea:

Egindako kilometro bakoitzeko 0,34 € ordainduko dira.

— Laneratze-plusa:

Lanaldian puntualtasuna, laneratzea bera eta lantokian egoitea sustatzeko, Laneratze Plusa ezarri da, lansari gisa, lanbide-kategoria guztietarako.

Kategoria bakoitzerako soldata-tauletan ezarritakoa ordainduko da, eta zenbatekoa lanaldiaren arabera izango da: benetan lan egindako egunen arabera sortuko da, 2022an 11 ordainketatan eta 2023tik aurrera 12 ordainketatan.

29. artikulua. *Ordainsari plusak.*

2022 - % 1, 2021. urteko soldata kontzeptu guztien gainean, l. eranskinean ezarritakoaren arabera.

2023 - 2023. urterako langile guztientzako ordainsariak l. eranskinean ageri dira (Goxara Ordizia taulak 2020 + 3 %).

2024 - KPIa (Estatukoa 2023 urtean) + 2,5 % 2023. urteko soldata-taulen kontzeptu guztien gainean. KPIa negatiboa bada, soldata-igoera % 2,5ekoa izango da.

V. KAPITULUA

LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

LIZENTZIAK, BAIMENAK

30. artikulua. *Lizentzia ordainduak, oro har.*

Langileak, aurretik abisatu eta justifikatuta, lizentzia ordainduak hartzeko eskubidea izango du, arrazoi hauetako bat dela medio eta honenbeste denborarako:

- Hogei egun natural norberaren ezkontzagatik.
- Aitatasun-baimena: seme edo alaba baten jaiotzagatik, edo adopzio-kasuan, aitzak 16 asteko baimena izango du.
- Ezkontidearen eta seme-alaben heriotza: 5 egun natural. Gurasoen kasuan: 3 egun natural. Neba-arreben, biloben eta aitona-amonen kasuan: 2 egun natural. Koinatu-koinaten, aita-amaginarreben, aitona-amonen eta suhi-errainen kasuan: 2 egun natural.
- Ezkontidearen eta seme-alaben eritasun larria: 5 egun natural. Guraso eta neba-arrebena: 3 egun natural. Gurasoak, neba-arrebak eta suhi-errainak: 2 egun natural.

Ondorio horietarako, eritasun larritzat joko da kasuan kasu medikuak hala kalifikatzen duena, bai hasierako ziurtagirian, bai aldeek geroago eskatuta. Nolanahi ere, eritasun larritzat hartuko da ospitalizazioa behar duena. Kasu horretan, ospitalizazioa bukatzen denean bukatuko da lizentzia, ospitalizazioak aurreikusitako lizentzia-egunak baino gutxiago irauten badu. Beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango da beste ospitaleratze bat gertatzen den bakoitzean.

Salbuespen gisa, ospitaleko altaren ondoren gaixoaldi bat baldin badago norberaren etxean, medikuak aginduta, eta hirugarren baten laguntza beharrezkoa baldin bada, egoera horrek

— Plus desplazamiento.

Se bonificará el desplazamiento entre servicio y servicio con un plus por desplazamiento. Cantidad que será proporcional a la jornada de trabajo.

Se pagará lo determinado en las tablas salariales para cada categoría. Se pagará de manera proporcional a la jornada.

— Kilometraje:

Se establece el abono de 0,34 € por cada kilómetro realizado.

— Plus asistencia:

Al objeto de estimular la puntualidad, asistencia y permanencia durante la jornada de trabajo, se establece un Plus de Asistencia con carácter salarial, para todas las categorías profesionales.

Se pagará lo determinado en las tablas salariales para cada categoría y se pagará de manera proporcional a la jornada devengándose por días realmente trabajados siendo en 2022 en 11 pagas y a partir de 2023 en 12 pagas.

Artículo 29. *Retribuciones pluses.*

2022 - 1 % sobre todos los conceptos salariales del año 2021, tal y como se establecen en el anexo I.

2023 - Las retribuciones para todo el personal durante el año 2023 se establecen en el anexo I (tablas Goxara Ordizia 2020 + 3 %).

2024- IPC (Estatal año 2023) + 2,5 % Sobre todos los conceptos de las tablas salariales del año 2023. Si el IPC es negativo, el incremento salarial será del 2,5 %.

CAPÍTULO V

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

LICENCIAS, PERMISOS

Artículo 30. *Licencias retributivas en general.*

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

- Veinte días naturales en caso de matrimonio propio.
- Permiso por paternidad: Por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de 16 semanas.
- Por fallecimiento del cónyuge e hijos: 5 días naturales. En los casos de padres: 3 días naturales. En los casos de hermanos, nietos y abuelos: 2 días naturales. En los casos de cuñados, suegros y abuelos e hijos políticos: 2 días naturales.
- Por enfermedad grave del cónyuge e hijos: 5 días naturales. De padres y hermanos: 3 días naturales. Padres y hermanos e hijos políticos: 2 días naturales.

A estos efectos se entenderá como enfermedad grave aquella que se califique 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.

Con carácter excepcional, si tras el alta hospitalaria existe un periodo de convalecencia en el domicilio particular prescrito por facultativo que requiera asistencia de tercero, se podrá ex-

dirauren bitartean lizentzia hartzeko aldia luzatu ahal izango da, eta, nahitaez, behar horren frogagiri formala aurkeztu beharko da, mediku eskudun batek emana.

e) Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joateko behar duen denbora, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia bat datozenean, Medikuntza Orokorreko medikuak kontsulta hori preskribatzen badu. Aldez aurretik, langileak medikuaren agindu hori justifikatzen duen bolantea aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Lizentzia hau 18 urtetik beherako seme-alabak laguntzeko ere izango da.

f) Haurdun dauden langileak lanetik atera ahal izango dira, ordainduak izateko eskubidearekin, hain zuzen ere erditu aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko, betiere aldez aurretik enpresaburuari jakinarazita eta lanaldian egin beharra justifikatuta.

g) Egun bat ohiko bizilekutik aldatzeko.

h) Egun bat, seme-alaben edo neba-arreben ezkontzagaritik, baita seme edo alaba baten bataio eta jaunartzeagaritik ere.

i) Nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonalak betetzeko baimena. Lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, horretarako behar den denboran, baldin eta dena delako eginbehar hori lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

Einbehar saihestezinak dira erantzukizun zibila, penala, administratiboa edo zibikoa sortzen dutenak. Bada, honako hauek dira ezinbesteko kasu azpimarragarrienak:

Epaitegietako zitazioak.

Erakunde ofizialetan egin beharreko tramiteak (IFZ, pasaportea, zentro ofizialetako ziurtagiriak eta erregistroak), baldin eta zitazioa lanalditik kanpo egiterik ez badago.

Gobernu-organismoen eta haien menpeko batzordeen bileretara joatea, baldin eta horietan zinegotzi, diputatu edo parlamentari hautetsiak badira.

Hauteskunde-mahai batean parte hartu beharra.

j) Izatezko bikoteak: kasuan kasuko erregistroan behar bezala inskribatutako izatezko bikoteek ezkontzaren balio bera izango dute a), c), d), e) eta f) ataletan aipatzen diren lizentzien ondorioetarako. Izatezko bikote hori ezkondu egiten bada, baimen hori ezin izango da errepikatu.

k) Norberaren kontuetarako: bi egun. Bost egun lehenago eskatu beharko dira, baldin eta plantillako langileen % 5a baino gehiago ez badira baimenaz aldi berean gozatzen ari. Egun horiek langile guztiek eskatu ahaliko dituzte, euren lanaldiaren ehunekoa edozein dela ere.

Langileek jaiegunetarako, norberaren kontuetarako egunetarako, ordaindu gabeko egunetarako eta abarrerako idatziz egiten dituzten eskaera guztiei idatziz erantzun behar zaie.

31. artikulua. *Lizentzia ordainduak (eguneratzeko, trebatzeko eta birziklatzeko ikastaroetarako).*

— Trebakuntza-ikastaroak:

Enpresak proposatutako trebakuntza-ikastaroak langileentzat nahitaezkoak baldin badira, orduan Enpresak ordainduko du ikastaroaren kostua, eta ikastarootako orduak ohiko lanordutzat hartuko dira. Borondatezko ikastaroetan, Enpresaren kontura joango da ikastaroaren kostua, baina ordu horiek ez dira konputatuko langileentzat ohiko lanordu gisa, eta berreskuratu egin beharko dira.

Trebakuntza-ikastaroetara joateko baimena lortzeko aurkeztu diren eskabideak plantillako langileen % 5 baino gehiago badira eta opor-garaia ez bada, zentroko Titular denak horiek

tender el periodo posible de disfrute de la licencia mientras dura dicha situación, mediando obligatoriamente justificante formal de dicha necesidad expedido por facultativo competente.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. Esta licencia también será extensiva para acompañamiento de hijos menores de 18 años.

f) Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día por traslado de domicilio habitual.

h) Un día por boda de un hijo o hermano, así como por bautizo y comunión de un hijo.

i) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público 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.

Se entienden por deberes inexcusables aquellos que generan una responsabilidad de índole civil, penal, administrativo o de carácter cívico. Se consideran inexcusables destacados los siguientes casos:

Citaciones de Juzgados.

Trámites necesarios en organismos oficiales (NIF, pasaporte, certificados y registros en centros oficiales) siempre y cuando la citación no pueda hacerse fuera de la jornada de trabajo.

Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como concejal, diputado o parlamentario.

Asistencia para formar parte de una mesa electoral.

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

k) Por asuntos propios: Dos días, que deberán ser solicitados con 5 días de antelación y siempre y cuando no se encuentren disfrutando permiso más del 5 % del personal de la plantilla. Estos días podrán ser solicitados por todas las trabajadoras independientemente del porcentaje de jornada que realicen.

Contestación a todas las peticiones de las trabajadoras que se realizan tanto de días festivos, días de asuntos propios, días sin retribuir, etc igual que se solicitan por escrito, la respuesta debe ser de la misma forma por escrito.

Artículo 31. *Licencias retribuidas para cursos de actualización, perfeccionamiento y reciclaje.*

— Cursos de perfeccionamiento:

Los cursos de perfeccionamiento propuestos por la empresa que sean obligatorios para las trabajadoras, la Empresa asumirá el costo del curso y las horas se computarán como jornadas de horas trabajadas. Los cursos voluntarios la Empresa asumirá el costo del curso y esas horas no computarán como jornadas de horas trabajadas para las trabajadoras, debiendo recuperarlas.

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,

onartu ahal izango ditu, betiere aintzat hartuta zerbitzuaren beharrak, antzintasunagatiko merezimenduak eta interesdunak baimen hori eskatu gabe igarotako denbora.

— Azterketak egiteko lizentziak:

Egun jakin baterako baimena, behar bezala justifikatua, baldin eta azterketa lanorduetan egingo bada, zertarako eta irakas-kuntza-zentro ofizialetan Goxaran egiten diren lanbide-jardueren ikasketei lotutako azterketak egiteko.

Era berean, lizentzia eskatu ahal izango da, behar bezala justifikatuta, baldin eta azterketa lanorduetan egingo bada, zertarako eta HABEk edo Euskadiko Hizkuntza Eskola Ofizialak homologatutako euskarazko azterketa ofizialak egiteko.

32. artikulua. *Ordaindu gabeko lizentziak.*

Langile guztiek 30 eguneko baimena eskatu ahal izango dute, soldatarik gabe, urteko. Eta eskaera onartuko zaie, 7 egun lehenago egiten bada eta mota horretako baimena ez badute aldi berean langileen % 5ek baino gehiagok. Baimena 5 egun baino gutxiagorako bada, hilabeteko nominaren zati proportzionalari bakarrik eragingo dio deskontuak; epe hori gainditzen badu, aparteko ordainketen eta/edo oporren zati proportzionalari eragingo dio deskontuak.

33. artikulua. *Amatasunagatiko lizentzia eta murrizketa lanaldian seme-alabak zaintzeko.*

Erditzea baldin bada, amatasunagatiko lizentziak 16 aste iraungo du, eta etenik gabe gozatuko da hartaz; erditze multiplea izanez gero, beste bi aste hartu ahalko dira bikiak izanez gero, eta beste lau aste hirukiak izanez gero. Interesdunak nahi bezala banatuko du etenaldia, baina betiere erditu eta jarraian sei aste segidakoak izango dira.

Hala eta guztiz ere, amak eta aitak lan egiten badute, amak, amatasunagatiko atsedenaldia hasten denean, erabaki ahalko du aitak lizentziako gainerako egunez edo egun batzuez goza dezan, baldin eta ama lanean hastera bere osasunerako arrisku-tsua ez bada.

Amatasunagatiko etenaldia lan-egutegian ezarritako oporraldiarekin bat datorrenean, eskubide bata zein bestea bermatuko dira.

Semea edo alaba zaintzeko lanaldi-murrizketa eskatzeko eskubideari dagokionez, aplikatzekoa den araudian ezarritakoari jarraituko zaio, eta berariaz luzatuko da eskubidearen legezko mugara, haurrak 12 urte bete arte hartu ahal izango baita.

34. artikulua. *Edoskitzea, metatzeko aukera.*

Bederatzi hilabetetik behar haurrari esnea ematen dioten emakumezko langileek eskubidea dute ordubetez lanetik irteteko. Denbora hori bi zatitan bana dezakete. Langileak, hala nahi badu, eskubide hori ohiko lanaldiaren ordu erdiko murrizketarekin ordezkari dezake, helburu berarekin. Eskubide hori gurasoetako batek bakarrik erabil dezake.

Amak erabiltzen badu eskubide hori, haren ordezkari bi aste gehiagoko lizentzia ordaindua aukeratu ahalko du, betiere amatasunagatiko lizentzia amaitu ondoren hartu beharko dena.

35. artikulua. *Adopzio edo harrerarako lizentzia.*

Izan liteke 6 urte bitarteko adingabeak adoptatzea edota adoptatu aurretik edo modu iraunkorrean familian hartzea, eta izan liteke 6 urtetik gorako adingabeak izatea (adingabeak ezgaituak edo minusbaliatuak badira, edo atzerritarrak izateagatik gizarteratzeko eta familian txertatzeko zailtasun bereziak badituzte, betiere gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta); bada, lizentziak 16 aste iraungo du, etenik gabe, eta adopzio edo harrera multiplea izanez gero bi astez luzatu ahalko

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 periodo transcurrido sin solicitar ese permiso por el interesado/a.

— Licencias para exámenes:

Permiso para la jornada necesaria debidamente justificada, en la que coincida la hora de exámenes con su jornada laboral en centros de enseñanza oficial para estudios propios de las distintas actividades profesionales que se desarrollan en Goxara.

De la misma manera, se podrá pedir licencia para la jornada necesaria debidamente justificada para realizar exámenes oficiales de euskera homologados por HABE o por la Escuela Oficial del País Vasco en la que coincida la hora de examen con su jornada laboral.

Artículo 32. *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 periodo inferior a los 5 días el descuento solo afectará a la parte proporcional de la nómina del mes, en el caso de que superará este plazo el descuento afectará a la parte proporcional de pagas extras y/o vacaciones.

Artículo 33. *Licencia por maternidad y reducción de jornada por cuidado de hijos.*

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 semanas más en el caso de mellizos, cuatro con trillizos. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante, lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, 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.

Respecto al derecho a solicitar una reducción de jornada por cuidado de hijo se estará a lo establecido en la normativa de aplicación, aumentándose expresamente al límite legal del derecho que podrá ser disfrutado hasta que el hijo cumpla los 12 años de edad.

Artículo 34. *Lactancia, posibilidad de acumular.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. De este derecho sólo podrá hacer uso uno de los padres.

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

Artículo 35. *Licencia por adopción o acogimiento.*

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años o de menores mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la licencia tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple

da, seme/alaba bakoitzeko bigarrenetik aurrera, langileak berak zenbatuta, harrerari buruzko erabaki administratibo edo judizialek aurrera, edota adopzioari buruzko ebazpen judizialek aurrera. Amak eta aitak lan egiten badute, etenaldia interesdunek nahi duten moduan banatuko da. Interesdunek aldi berean edo bata bestearen ondoren hartu ahal izango dute, betiere ete-rik gabeko aldietan eta arestian aipatutako mugekin.

Artikulu honetan aipatzen diren aldiak lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahalgo dira, enpresaburuak eta eragintza langileak ados jarri ondoren, ezartzen den araudia aintzat hartuta.

Adopzioa atzerrian egingo baldin bada, eta gurasoek adopzioa nahi duten haurraren jaioterrira aldeztu aurretik joan behar baldin badute, artikulu honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa onartzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago hasi ahal izango da.

Atsedentaldiak aldi berean hartzen badira, atsedentaldien baturak ezin izango ditu gauditu aurreko atalean ezarritako 16 asteak, ezta erditze multiplea izanez gero dagozkionak ere.

Adopzio edo harreragatik etenaldia lan-egutegian ezarritako oporraldiarekin bat datorrenean, eskubide bata zein bestea bermatuko dira.

ESZEDENTZIAK

36. artikulua. Borondatezko eta nahitaezko eszedentziak.

1. Seme-alaben eta senideen zaintzagatik.

Emakumezko langileek gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme/alaba bakoitza zaintzeko, bai berezkoa denean, bai adoptatua denean, edo harrera iraunkorra zein adopzio aurrekoa denean, hain zuzen ere, jaiotzen den egunetik edo, hala badagokio, ebazpen judizial edo administratibotik hasita.

Era berean, langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izanen dute, gehienez ere hiru urtekoa, adinagatik, istripuagatik edo eritasunagatik beren kabuz moldatu ezin den eta jardura ordaindurik egiten ez duen senideren bat zaintzeko; posible izango da odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arte.

Atal honetan aipatzen den eszedentzia langile bakoitzaren eskubidea da, gizonezkoa zein emakumezkoa izan. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hori sortzen badute subjektu eragile beragatik, enpresaburuak aldi berean erabili ahal izateko eskubidea mugatu ahal izango du, enpresaren funtzionamendurako arrazoi justifikatuak direla medio.

Beste subjektu eragile batek beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea ematen badu, eszedentzia hasteaz batera ordura artekoa amaituko da, halakorik izan bada.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera langilea eszedentzia egondako denbora antzinasunerako kontuan hartuko da, eta langileak lanbide-formakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Enpresak ikastaro horietan parte hartzeko deitu ahal izango du, lanera itzultzen denean. Eszedentzia-aldian aurreko lanpostua edo antzekoa gordeko da edo langilea automatikoki itzuliko da aurreko lanpostura edo antzeko batera.

2. Eszedentzia iraupen mugagabeko kontratuarekin jardunean dauden langileentzat, baldin eta eskaera egin aurretikoa urtebeteko antzinasuna bete baldin badute.

Enpresak eszedentzia emango die aurreko paragrafoa baldintzak betetzen dituzten langileei, aurreko lanpostuan edo antzekoan erreseba eginda edo itzulera automatikoarekin, baldintza hauek betetzen badituzte:

en dos semanas más por cada hija/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 las empresarias y las trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

En los supuestos de adopción en el extranjero, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, 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 descansos, 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.

EXCEDENCIAS

Artículo 36. Excedencias voluntarias y forzosas.

1. Por cuidado de hijos y familiares.

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

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

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

El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación podrá 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. Excedencia para las trabajadoras que se encuentren en situación de activo con contrato de duración indefinida y tenga cumplido, como mínimo, un año de antigüedad inmediata a la fecha de la solicitud.

La empresa concederá excedencia a las trabajadoras que cumplan los requisitos del párrafo anterior, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que además se cumplan los siguientes requisitos:

a) Eszedentzia urtebetetik beherakoa eta bost urtetik gorakoa ez izatea.

b) Mota horretako eszedentzietan aldi berean dauden langileak plantillaren % 5 baino gehiago ez izatea.

Eskubide horretaz berriro balia daiteke langile bera, baldin eta aurreko eszedentzia bukatu eta bi urte igaro badira.

3. Beste eszedentzia batzuk.

Era berean, enpresak eszedentziak emango dizkie iraupen mugagabeko kontratua duten eta, gutxienez, eskaera egin aurretik urtebeteko antzintasuna bete duten langile aktiboei, aurreko lanpostuan edo antzekoan erreserba eginda edo aurreko lanpostuan edo antzekoan lanera automatikoki itzultzeko, baldintza hauek betetzen badituzte:

a) Horren arrazoiak izatea lanbide-formakuntzako edo birziklatzeko ikasketak egitea, ikasketok gero enpresan bertan sartzeko modukoak baldin badira.

b) Eszedentzia urtebetetik gorakoa ez izatea, aldeek besterik adosten ez badute.

4. Gainerako eszedentziak.

Gainerako eszedentziei dagokienez, indarrean den legerian ezarritakoari jarraituko zaio.

VI. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

37. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

1. Enpresako zuzendaritzak eta langileek beren gain hartuko dituzte Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan hitzarmen honetako xedapen espezifikoek, itunek eta, osagarri gisa, unean-unean indarrean dagoen legeria orokorrak ezarritako eskubide eta erantzukizunak.

2021/2022rako bi urteko plana egingo da, eta Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartuko du. Plan horretan, aldi horretarako jarduera-ildoak jasoko dira.

Zuzendaritzak eta Langileek beren gain hartuko dituzte Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan indarrean den legeriatik datozen eskubide eta betebeharrak, baina, halaber, gai zehatz eta berariazkoak izango dira hauentzako:

1.— Zuzendaritza.

Segurtasun plana eta haren helburuak bete daitezen bultzatzea eta eskatzea, eta Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko politika orokorrak ezartzea, bai eta horiek lortzeko inbertsi-oak ere.

Ezarritako helburuak lortzen direla ziurtatzeko beharrezko neurriak hartzea.

2.— Langileak.

Lanak egiteko Segurtasun-ohituren kontzientzia hartzea. Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko jarraibideak eta arauak betetzea eta arlo horretan eragina duten arazoak planteatzen eta konpontzen aktiboki laguntzea.

2. Prebentzioko delegatuek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta arlo horretan indarrean dauden gainerako xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Delegatuak aukeratu litezke legezko ordezkari guztien artean, edo legezko ordezkariak euren aukeratu ditzakete, plantillako edozein kideren artean; modu batean zein bestean hautatutako-ek berme berberak izango dituzte.

Enpresako Zuzendaritzak prebentzioko delegatuei emango dizkie beren lana behar bezala egiteko behar dituzten baimen ordainduak, bai eta Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloko for-

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 trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3. Otras excedencias.

De igual forma la empresa concederá excedencias a las trabajadoras que se encuentren en situación de activo con contrato de duración indefinida y tenga cumplido, como mínimo, un año de antigüedad inmediata a la fecha de la solicitud, 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) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

4. Resto de Excedencias.

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

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 37. Seguridad y salud laboral.

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

Se realizará un Plan bianual para el 2021/2022 que será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el que recogerán las líneas de actuación para dicho periodo.

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

1.— 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.

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

2.— 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.

2. 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 delegadas 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

makuntza-ikastaroetara joateko baimen ordainduak ere; ikastarook antolatzen dituzte gai horretan eskumena duten Erakunde Ofizialek (31/1995 Legearen 37.2. art.), edo Prebentzio delegatua kide den Erakunde Sindikalen Zerbitzuek bestela.

3. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea, batzordeburuak hartara deituta edo, betiere, aintzat hartuta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 38. artikuluan ezarritakoa, hiru hilean behingo maiztasunez bilduko da normalean, eta horrez gainera, Batzordeburuak berak egoki irizten dion guztietan edo Batzordeko kideen gehiengoak edo langileen ordezkariak bere osotasunean hala eskatzen dutenean.

Ondorio horietarako, eta, hala badagokio, denok batera beste akordio batzuk hartzeko proposamena egiteko duten ahalmenaz baliatzeko, enpresaburuak izendatutako kideek beti izango dute langileek izendatutako ordezkarien boto-kopuru bera.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak egiten duen bilerak bakoitzeko dagokion akta egingo da, eta akta horren kopia bana emango zaie Enpresako Atal Sindikaletako delegatuei.

4. Prebentzio-jarduera egoki bat garatzeko, beharrezkoa da enpresan prebentzio-kudeaketa eraginkortasunez kontrolatzeko mekanismo bat sortzea. Horrela, langileen legezko ordezkariak eskubidea izango dute Laneko Istripuen eta Lanbide Eritasunen Mutualitateek prebentzio-zerbitzu gisa egiten duten kudeaketaren kontrolean eta jarraipenean parte hartzeko, edo enpresaren prebentzio-zerbitzuetan, kasuaren arabera.

Mutualitateek Prebentzio Zerbitzu gisa egiten dituzten jarduketek enpresari aholkularitza eta laguntza emateko moduan egon beharko dute, arrisku-motaren arabera eginkizunetan, eta, bereziki (Laneko Arriskuen Prebentzioari Legearen 31. art.) langileen osasuna zaintzean, lanaren ondoriozko arriskuei dagokienez.

Kasu bereziak:

Langilearen osasuna eta segurtasuna arriskuan jar dezaketen kasuak, bere ezaugarri bereziengatik, hala nola: tamaina handiko pertsonak, Diógenes deritzona, agresibitatea, erabiltzailearen eta langilearen beharretara egokitu gabeko bizilekuak, familiaren eskakizunak. Enpresak ahalbidetu behar du egoera berezi horien balorazioan gizarte-laguntzaileak, koordinatzaileak eta Prebentzio-delegatuek batera parte har dezaten.

38. artikulua. *Mutualitateak, aldi baterako ezintasunen kudeaketa.*

Hitzarmen honen esparruaren baitan sartzen diren enpresen ardura da MATEP Lan Istripuen eta Lanbide Eritasunen Mutualitateko langileen Legezko Ordezkaritzari jakinaraztea bere erantzukizuna izango dela soilik lan-istripuagatik eta lanbide-eritasunagatik estaldura, enpresako langile guztiei eragiten diena, ez besterik.

39. artikulua. *Mediku-azterketak.*

Enpresa guztiak behartuta daude langileei urteko mediku-azterketa egitera eta, behin azterketa egin, dagokion medikuko txostena ematera.

Enpresek, urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan, mediku-txostena egin dadin eskatu beharko dute.

asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en 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.

3. 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 Laborables, se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de las trabajadoras en dicho Comité.

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

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

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

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

Casos especiales:

Casos que puedan poner en riesgo la salud y la seguridad de la trabajadora, por sus especiales características, como, por ejemplo: Personas de gran envergadura, Diógenes, agresividad, domicilios no adaptados a las necesidades del usuario y la trabajadora, exigencias familiares. Se realizará por parte de la empresa que en la Valoración de estas situaciones especiales participen conjuntamente entre la Asistente Social, coordinadora y delegadas de Prevención.

Artículo 38. *Mutuas, gestión de incapacidades temporales.*

Las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio informarán a la Representación Legal de las trabajadoras de la MATEP que asumirá la cobertura únicamente de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de las trabajadoras de la empresa.

Artículo 39. *Reconocimientos médicos.*

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

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

VII. KAPITULUA

LANGILEEN SINDIKAZIO, ORDEZKARITZA ETA BILERA ESKUBIDEAK

40. artikulua. Sindikazio-eskubideaz.

Langileek eskubidea dute legez eraturako Zentral Sindikalean askatasunez sindikatzeko, beren interes profesional, ekonomiko eta sozialak defendatzeko eta sustatzeko. Alde horretatik, sindikatu batean afiliatuta dauden Enpresa bateko langileek Atal Sindikal bat eratu ahal izango dute, enpresaren aurrean jarduteko independentzia osoa izango duena. Atal Sindikalaren eraketa Enpresako zuzendaritzari jakinarazi beharko zaio.

Langile bat ere ezin izango da diskriminatu bere afiliazio sindikalagatik.

41. artikulua. Ordezkaritza-eskubideaz.

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

a) Hutsegite larri eta oso larriengatik enpresak jarritako zehapen guztien berri alde aurretik jasotzeko eskubidea.

b) Hiru hilean behin, gutxienez, jakinarazi egin beharko zaizkie absentismo-indizeari eta horren arrazoiei buruzko estatistikak, lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei eta horien ondorioei buruzkoak eta ezbeharren indizeak, eta jakinarazi eta azaldu egin beharko zaizkie, halaber, laneko ingurumenari buruzko aldizkako azterketak edo azterketa bereziak eta erabiltzen diren prebentzio-mekanismoak.

c) Lanaren, Gizarte Segurantzaren eta lanbideen arloan indarrean dauden arauak betetzen direla zaintzeko betebeharra, baita jardunean dagoen enpresaburuaren gainerako itunak, baldintzak eta erabilerak zaintzekoa ere; beharrezkoa bada, legeko ekintza egokiak abiaraziko dituzte enpresaburuaren eta erakunde edo Auzitegi eskudunen aurrean.

d) Enpresan lan egitean segurtasun- eta osasun-baldintzak zaindu eta kontrolatzeko betebeharra, Langileen Estatutuaren 19. artikulua ildo horretan aurreikusten dituen berezitasunekin.

Langileen ordezkarien bermeak: Langileen Estatutuaren 68. artikuluko a), b), c) eta d) ataletan aurreikusitako bermeez gain, langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideek 28 ordu sindikaleko kreditua izango dute.

Kreditua erabiltzeak lehentasunezko dedikazioa izango du, baina baldintza bat egongo da: alde aurretik horren berri eman beharko da eta, orobat, lanera bueltatzen denean ere jakitera eman beharko da.

Ordezkarientzako hileko ordu ordainduen kreditua Delegatu bati edo batzuei metatu ahal izango zaie, eta behar besteko arrerapenarekin eta idatziz jakinarazi beharko da.

Era berean, iragarki-taulak jarriko dira, hain zuzen ere, sindikatuen ordezkarien ardurapean, egin behar diren eta egokitzen jotzen diren ohar eta jakinarazpenak jar daitezten. Aipatutako iragarki-ohol horiek ikusgai dauden tokietan jarriko dira, dagokion moduan banatuta, langileei informazioa ahal den ondoen iristeko moduan.

Atal Sindikalak: Enpresak langileek askatasunez sindikatzeko dituzten eskubideak errespetatuko ditu.

Sindikatu bateko afiliatuei aukera emango die bilerak egiteko, kuotak biltzeko eta informazio sindikala lanorduetatik kanpo banatzeko, ohiko jarduera oztopatu gabe.

Afiliatuta egon ala ez, horrek ezin izango du langile baten eguneroko lana baldintzatu, ezta bere afiliazio sindikalari uko egiteak ere; eta ezin izango zaio inolara ere deseroso sentiarazi edo kalterik egin bere afiliazio edo jardura sindikalagatik.

CAPÍTULO VII

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

Artículo 40. 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 con razón a su afiliación sindical.

Artículo 41. Del derecho de representación.

Los Comités de Empresa y Delegadas de Personal tendrán, entre otros. Los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de las Trabajadoras:

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

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los 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 los/as 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 y miembros del comité de empresa tendrán de un crédito de 28 horas sindicales.

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 y por escrito.

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

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

Permitirá que el personal afiliado/a 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.

Enpresan iragarki-oholak jarriko dira, eta horietan sindikatuek beren komunikazioak txertatu ahal izango dituzte.

Sindikatuak edo konfederazioak atal sindikalak ezarri ahal izango dituzte enpresa edo elkarte probintzialetan (entitate hori izango dute hauteskunde-prozesuetan horrela izendatzen direnak).

Atal sindikalen ordezkaritza delegatu sindikal batek betekoa du, eta kasuan kasuko enpresan jardunean dauden langileen artean aukeratu beharko dira horiek.

Delegatu sindikalaren eginkizuna izango da ordezkatzeko duen sindikatuaren edo konfederazioaren eta enpresaren dituen afiliatuaren interesak defendatzea, eta bere sindikatuaren edo konfederazioaren eta enpresaren arteko komunikazio-tresna izatea, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoan (LOLS delakoa) jasotako eginkizunen arabera. Enpresaren eta Delegatu sindikalaren artean hala erabakiz gero, enpresak langileen hileko nominatik kenduko du dagokion kuota sindikalaren zenbatekoa, langileen alde aurreko baimenarekin.

Enpresak eta ordezkaritza handiena duten sindikatuek sistemak adostu ahal izango dituzte lan sindikala egin ahal izateko, hala dagokionean, sindikatu bateko langile kopuru jakin baten alde.

Sindikatuak delegatuak Enpresa Batzordeetan langileek dituzten ordezkarien edo Langileen Delegatuen eskubide eta berme berberak izango dituzte, salbuespena izango delarik ordu-kreditua, izan ere, horretarako enpresako langile guztien % 30eko edo hortik gorako afiliazio-maila izan beharko du. Atal sindikaleko delegatuentzako ordu sindikalen kreditua haxe izango da:

Enpresak gehienez 100 langile dituenen: 10 ordu.

Enpresa 100 langiletik gorakoa denean: 15 ordu.

Negoiazio Mahaiak: Hitzarmeneko Batzordeetan (Paritarioak edo Negoziatiokoak) parte hartzen duten langileei baimen ordaindua emanen zaie, negoziatzeko lana errazte aldera negoziazio horietan zehar.

42. artikulua. Bilera-eskubideaz.

Atal Sindikal bateko kideek bilerak edo batzarrak egiteko eskubidea dute, lanorduetan, besterik itundu ezean, eta gehienez ere 8 orduko lansaria jasotzeko eskubidea dute urtean, baldin eta plantillako langile guztien % 30 gutxienez afiliatuta badago. Bilera edo batzarretarako deialdiak Delegatu Sindikalek egingo dituzte, eta haien buru izango dira; eta deialdion eguna eta Gai Zerranda 48 ordu lehenago gutxienez jakinaraziko dizkiote Enpresako Zuzendaritzari.

VIII. KAPITULUA

HOBEKUNTZA SOZIALAK

43. artikulua. Soldata ziurtatua Aldi Baterako Ezintasuneko egoeran.

Lanbide Eritasunagatik edo Lan Istripuengatik Aldi Baterako Ezintasuneko egoeran dauden langileek beren ohiko soldataren % 100 jasoko dute egoerak iraun artean.

Eritasun Arruntagatik Aldi Baterako Ezintasuneko egoeran dauden langileek behar duten osagarria jasoko dute, soldata osoaren % 100 osatu arte, urteko Aldi Baterako lehen Ezintasun-egoerako lehen egunetik hasita. Aldi Baterako bigarren Ezintasun-egoeratik aurrera osagarria jasoko dute % 75 osatu arte lehen egunetik hasita.

44. artikulua. Lanerako arropa eta oinetakoak.

Enpresek uniformeak, arropa eta oinetako egokiak, eskularruak, maskarak eta beste elementu batzuk emango dizkiete langileei, nahitaez eta entrega bakoitzaren urtea betetzen denean,

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

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tiene 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 del 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. Si así se acuerda entre la empresa y la Delegada sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente 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 organizaciones citadas.

Las Delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que las representantes del personal en los Comités de Empresa o Delegadas de Personal, salvo el crédito horario que quedará condicionado a contar con un nivel de afiliación igual o superior al 30 % del personal total de la empresa. El crédito de horas sindical para las delegadas de las secciones sindicales será:

Para las empresas de hasta 100 trabajadoras 10 horas.

Para las empresas de más de 100 trabajadoras 15 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 42. Del derecho de reunión.

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 siempre que cuente con un nivel de afiliación como mínimo de un 30 % del total de la plantilla. Las reuniones o asambleas serán convocadas y presididas por las Delegadas Sindicales, que comunicarán la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 43. Salario asegurado en situación de I.T.

Las trabajadoras 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.

Las trabajadoras en situación de Incapacidad Transitoria por causa de Enfermedad Común, recibirán el complemento necesario hasta complementar el % 100 de su retribución salarial total, desde el primer día por la primera I.T. anual. A partir de la segunda I.T. recibirán el complemento necesario hasta completar el 75 % desde el primer día.

Artículo 44. Ropa de trabajo y calzado.

Las empresas proveerán a sus trabajadoras, con carácter obligatorio y al cumplirse el año de cada entrega particular, de los uniformes, ropa y calzado adecuados, así como guantes,

hain zuzen ere, langileek lana behar bezala egiteko, euren segurtasunagatik, euren osasunagatik, euren erosotasunagatik, eta abar.

Enpresak nahitaez emango ditu, entrega partikular bakoitzaren urtea betetzen denean:

- Urtean bi mantal edo bi pijama.
- Oinetako homologatuak.
- Beroki bat bi urtean behin, langileak kanpoan lan egiten badu.
- Bizkaraldeko eta gerrialdeko babes-gerrikoa, langileak pertsonen arreta emateko zerbitzua ematen badu, betiere prebentzio-zerbitzuko medikuak hala ezartzen badu.

Goxarak ematen dituen EPI eta laneko arropa guztiak beren zerbitzuetan erabiltzeko baizik ez dira izango. Debeak dago lanorduetatik kanpo erabiltzea, eta lana amaitutakoan arropa guztiok itzuli egin beharko dira.

45. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguruak.

Enpresak aseguru-poliza bat izan beharko du Hitzarmen honen eraginpeko langile guztien erantzukizun zibilaren estaldura bermatzeko.

Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrean alta emanda dauden enpresako langile guztiak aseguraturata egon beharko dute, TC-2 buletin bidez egiaztatuta.

Laburbilduta, poliza horren bermeak hauek dira:

Erantzukizun zibila: aseguratuak beren jardura profesionalen ondorioz izan dezaketena, barne hartuta fidantza eta defentsa kriminala, eta kanpoan utzita, batetik, Automobilen Arloak aseguratu ahal dituen arriskuak, eta, bestetik, poliza honek bermatzen dituen kalte materialen eta/edo gorputzari eragindako kalteen zuzeneko ondorioa ez den edozein kalte ez-material. Ez behar bakoitzeko gehienezko prestazioa 30.000 €-koa da.

46. artikulua. Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Entitatea - E.P.S.V. «Geroa».

Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiek, Langileen Estatutuko 83.3. artikuluaen gai zehatz bati buruzko akordioaren bidez, Enpresak eta langileek E.P.S.V. Geroa-ri egindako ekarpenak ezartzen dituzte.

Ekarpenak honako hauek izango dira:

Langileak gertakizun arruntengatik Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean duen kotizazio oinarriaren % 2; horretatik, % 1 langilearen kontura, eta beste % 1 enpresaren kontura.

Ekarpenak batera egingen dira eta Enpresak ordainduko ditu. Horretarako, langilearen kontutara doan ehunekoa soldaten nominetatik deskontatuko da.

Bada, Hitzarmenaren sinatzaileek integrazio horretarako behar diren agiriak prestatu eta dagozkion kudeaketak egingo dituzte.

IX. KAPITULUA

FORMAKUNTZA

47. artikulua. Etengabeko lanbide-formakuntza.

Bi aldeek onartzen dute beharrezkoa dela langileen etengabeko formakuntza, eta guztiak formakuntza hori jasotzea.

Honako hau sinatzean, enpresako Batzorde Paritario bat eratzea erabaki da, hain zuzen ere, enpresako Zuzendaritzako eta sindikatueta ordezkariek osatua.

maskarillas y otros elementos, para la correcta realización de su trabajo, tanto a nivel de seguridad, salud, comodidad, etc.

La empresa facilitará de forma obligatoria al cumplirse el año de cada entrega particular de:

- Dos batas al año o 2 pijamas.
- Calzado homologado.
- Una prenda de abrigo cada dos años en caso de que el trabajador preste servicio en el exterior.
- Faja de protección dorso-lumbar en caso de que el trabajador preste servicio de atención a personas siempre que así lo establezca el médico del servicio de prevención.

Todos los EPIS y ropa de trabajo que sean entregados por Goxara serán única y exclusivamente para la utilización en sus servicios, quedando prohibida su utilización fuera de las horas de trabajo y será obligatoria su devolución al finalizar la relación laboral.

Artículo 45. Seguro de responsabilidad civil.

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

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el Régimen general de 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 €.

Artículo 46. Entidad de Previsión Social Voluntaria - E.P.S.V. «Geroa».

Las partes signatarias de este Convenio Colectivo establecen mediante un acuerdo sobre materia concreta del art. 83.3 del Estatuto de las trabajadoras las aportaciones de Empresa y trabajadoras a la E.P.S.V. Geroa.

Dichas aportaciones serán las siguientes:

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

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

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

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN

Artículo 47. Formación profesional continua.

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

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

Batzordeak honako funtzioak izango ditu:

1. Enpresaren formakuntza-beharrak aztertzea, hain zuen ere, enpresaren jarduerarako interesgarriak diren eta haie-tan parte hartu behar duten langileen formakuntza osatzeko egokiak diren formakuntza-ekintzak zehazteko ere, halakorik egingo bada.
2. Enpresak konpromisoa hartzen du Sindikatuetakoa ordezkaritzari urtero etengabeko formakuntzarako laguntzen deialdian jasotzen diren formakuntza-planaren osagai guztien berri emateko, formakuntza-plan horren berri Hobetuz-i (Etengabeko Forma-kuntzarako Euskal Fundazioa) aurkeztu baino lehen.
3. Halaber, enpresak formakuntza-ekintzetan parte har-zen dutenen zerrenda igorriko die ordezkarizko sindikalei, forma-kuntza hasi baino lehen, eta hiru hilean behin formakuntza-saio horien berri emango die.

X. KAPITULUA

FALTAK ETA ZEHAPENAK

48. artikulua. Diziiplina-erregimena.

Zehapen guztiak idatziz jakinaraziko zaizkio langileari, zein egu-netan eta zein egintzagatik jarri ziren adierazita. Haien kopia bidali-ko zaie Enpresa Batzordeko kideei edo Delegatu sindikalari.

Zehapenen Murrizketa.

Enpresako Titularrak, plantillako legezko ordezkariekin egiaz-tatuta edo haiek eskatuta, gertaeraren inguruabarrak eta langilea-ren geroko portaera kontuan hartuta, falta arin, larri eta oso la-rriengatiko zehapenak murriztu ahal izango ditu, indarrean dagoen legediaren arabera.

* Faltak.

Enpresak zehapenak jarri ahal izango dizkie langileei, lana ez betetzeagatik, artikulua honetan ezarritako falten eta zehape-nen mailaketari jarraikiz.

A) Falta Arinak.

1. Agindutako lanak atzeratzea, edo lanok zabarkeriaz edo arduragabekeriak egitea.
 2. Lanera 3 aldiz berandu iristea, hamar eta hogeit minutu arteko atzerapenarekin, lanaldiaren hasieran, hilabete beraren barruan.
 3. Lanaldian lanpostua edo zerbitzua denbora laburrez uztea, bidezko arrazoirik gabe.
 4. Zerbitzuan harremana duen pertsona guztiekin adeita-sunik ez izatea.
 5. Norberaren garbitasun eta txukuntasunik eza.
 6. Enpresari ez jakinaraztea zerga-betebeharrei edo Gizar-te Segurantzari eragin diezaieketen helbide-, bizileku- edo fami-lia-egoeraren aldaketak, egin eta 5 eguneko epean, gehienez.
 7. Koordinazio-baimenik gabe, laneko tarteetarako zehaz-tutako ordutegiak aldatzea.
 8. Zerbitzuaren aurkezpenean erretzea.
 9. Zerbitzua ematen den bitartean telefonoz hitz egitea, dagozkion eginkizunak bete gabe, behar bezala justifikatutako arrazoirik gabe.
- #### B) Falta Larriak.
1. Laneko segurtasun eta osasunari buruz ezarritako arau eta neurriak ez betetzea edo bertan behera uztea, horrek bere

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 representa-ción Sindical, con carácter previo, a la presentación del plan de formación a Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Con- tinua) de todos los elementos que integran el plan de formación que están recogidos en la convocatoria de ayudas a la forma- ción 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.

CAPÍTULO X

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 48. Régimen disciplinario.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a la tra- bajadora, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se re- mitirá copia de las mismas a los miembros del Comité de em- presa o Delegada sindical.

Reducción de Sanciones.

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

* Faltas.

Las trabajadoras podrán ser sancionadas/os por la empre- sa, 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 mi- nutos 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 mera desatención o descortesía con cuantas perso- nas se relacione durante el servicio.
 5. La falta de aseo y limpieza personal. Falta de pulcritud personal.
 6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obliga- ciones tributarias o de la seguridad social en el plazo máximo de 5 días, después de haberlo realizado.
 7. Alterar sin autorización de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
 8. Fumar durante la presentación del servicio.
 9. Hablar por teléfono durante la prestación del servicio desatendiendo sus funciones, sin causa debidamente justifica- da.
- #### B) Faltas Graves.
1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del

buruari edo beste langile batzuei, erabiltzaileei edo laneko elementuei osasunerako eta osotasun fisikorako arriskuak ekar diezazkiekeenean.

2. Eginkizunetan agintekeriaz aritzea.
3. Lanera ez agertzearen berri ez ematea, baldin eta ez bada frogatzen ezinezkoa izan dela.
4. Lanera 3 aldiz baino gehiagotan berandu iristea, hogeit minututik gorako atzerapenez, hilabete natural beraren barruan.
5. Egun oso batean lanera ez agertzea, bidezko arrazoirik gabe.
6. Laneko gaitan goragokoen esanak ez betetzea, bai eta errespetu falta ere, arduradunei, lankideei eta erabiltzaileei.
7. Erabiltzailearen etxeko giltzen zaintzaren ardura onartzea, enpresaren idatzizko baimenik gabe.
8. Eritasuna edo istripua simulatzea eta baja ofizialaren agiria eman eta hurrengo berrogeita zortzi orduetan ez entregatzea, baldin eta ez bada frogatzen ezinezkoa izan dela.
9. Enpresaren denbora, uniformeak edo materialak inoren kontuetan edo norberaren onurarako erabiltzea.
10. Enpresaren uniformeak edo materialak eta erabiltzailearen jabetzakoak direnak desagerraraztea.
11. Enpresari ahalik eta lasterren ez jakinaraztea erabiltzaileentzako zerbitzu bat ez dela egingo.
12. Erabiltzaile baten etxean egotea hura ez dagoenean.
13. Hiruhileko berean falta arinak behin eta berriz egitea, mota desberdinetakoa izan arren.
14. Zerbitzuko edozein arlotan goragokoen esanak ez betetzea.
15. Bertaratuko dela baieztatu ondoren, derrigorrezko formakuntza-ikastaroetara ez joatea, bidezko arrazoirik gabe.

C) Oso falta larriak.

1. Zerbitzuari buruz nagusiek emandako aginduak edo jarraibideak behin eta berriz edo arrazoirik gabe berandu iristea.
2. Beste pertsona bat zerbitzuak egiten jartzea enpresaren baimenik gabe.
4. Lankideei, erabiltzaileei edo enpresari gezurra esatea, desleiala izatea, iruzurra egitea eta ebastea edo lapurtzea, lanean edo lanetik kanpo.
5. Norberaren edo besteren kontura lan egitea, aldi baterako ezintasun-egoeran, eta ezintasun hori luzatzeko manipulazioak edo faltsukeriak egitea.
6. Lanean mozkortuta edo toxikatuta egotea behin eta berriz, eta horrek lanean ondorio kaltegarriak izatea.
7. Kontratuko onustea haustea, eta lanean konfiantzaz abusatzea.
8. Lege penalekin delitutzat kalifikatutako egintza bat egiten zuzenean edo zeharka parte hartzea, zerbitzua ematen ari dela.
9. Lana arrazoirik gabe uztea.
10. Ahoz edo fisikoki iraintzea goragokoak, menpeko pertsonak edo enpresan lan egiten dutenak, erabiltzaileak edo haiekin bizi diren ahaideak.
11. Lehia desleiala.
12. Hirugarrenen ordainsaria eskatzea edo onartzea.

mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física tanto a sí misma o a otras personas trabajadoras, personas usuarias o elementos de trabajo.

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 de un día, sin causa justificada.
 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 personas usuarias.
 7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la 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 del 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. Permanecer en el domicilio de un usuario/a cuando éste/a no esté.
 13. La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre.
 14. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio.
 15. Habiendo confirmado la asistencia, no acudir a los cursos de formación obligatorios a los que esté convocada sin causa justificada.
- C) Faltas Muy Graves.
1. El incumplimiento reiterado de las órdenes o instrucciones de las personas superiores, referidas al servicio.
 2. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 3. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
 4. La falsedad, deslealtad, fraude y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, personas usuarias o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de la mismas.
 5. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
 6. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo que repercuta negativamente en el mismo.
 7. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 8. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.
 9. Abandonar el trabajo de forma injustificada.
 10. Ofensas verbales o físicas a las personas superiores, personas subordinadas, o a las personas que trabajan en la Empresa, a las personas usuarias o a los familiares que convivan con ellas.
 11. Competencia desleal.
 12. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.

13. Sexu Jazarpena lankideei, erabiltzaileei eta/edo senideei.

14. Asmo txarrez edo zabarkeriagatik, lokaletan, materialen edo laneko agirietan kalte larriak eragitea.

15. Sei hilabeteko epean falta larri bat baino gehiago egitea, mota desberdinetakoak izan arren, betiere tartean zehapena egon bada.

* Zehapenak.

Falten kalifikazioaren arabera ezarri ahal diren zehapenak hauek dira:

A) Falta arinengatik:

— Idatzizko kargu-hartzea.

— Gehienez hiru egunerako enplegu eta soldatarik gabe uztea.

— Bidezko arrazoirik gabe lanera ez joateagatik edo berandu iristeagatik lan egiteari uzten zaion denbora errealarari dagozkion lansarien deskontu proportzionala.

B) Falta larriengatik:

— Hiru egun eta hilabete bitartean enplegu eta soldatarik gabe uztea.

— Bidezko arrazoirik gabe lanera ez joateagatik edo berandu iristeagatik lan egiteari uzten zaion denbora errealarari dagozkion lansarien deskontu proportzionala.

C) Oso falta larriengatik:

— Hilabete bat eta hiru hilabete bitartean enplegu eta soldatarik gabe uztea.

— Kaleratzea.

— Tramitazioa eta preskripzioa.

Zehapenak arrazoituta eta idatziz jakinaraziko zaizkio interesdunari, jakinaren gainean egon dadin eta dagozkion ondorioak izan ditzan, eta Enpresa Batzordeari edo Langileen Delegatuei ere jakinaraziko zaizkie larriak eta oso larriak direnean.

Guztiz ezinbestekoa da zehapenen ezarpenarako kontraesanezko espedienteak izapidetzea, zehapenen larritasuna edozein dela ere, falta egindakoak Enpresa Batzordeko kideak, Langileen Delegatuak edo Delegatu Sindikalak direnean, bai beren kargu sindikaletan jardunean badaude, bai oraindik berme-epe arautuan badaude.

Falta arinak eta larriak hogeita hamar egunera preskribatuko dira, eta oso larriak hirurogeira, falta egiten den egunetik zenbatzen hasita, eta, kasu guztietan, egin eta sei hilabetera.

— Enpresaren arau-haustekak.

Enpresaren arau-haustekak dira lan-arloko legezko xedapenen, Hitzarmen Kolektiboaren eta aplikatzekoak diren gainerako arauen aurkako ekintzak edo ez-egiteak. Zehatu egingo da, halaber, askatasun publikoen eta eskubide judizialen erabilera oztopatzea.

Indarrean den araudia betez tramitatuko dira.

XI. KAPITULUA

LANGILEEN SUBROGAZIOA ETA SOLDATEN APLIKAZIOARIK EZA

49. artikulua. Soldatarik ez aplikatzeko klausula.

Enpresak ezin izango dio, inola ere, hitzarmen honen aplikazio ezari heldu, ETren 82.3. artikuluan aipatzen den prozeduraren bidez, eta, hala badagokio, hura muga-eguna baino lehen birnegoziatzen saiatu beharko da, beste bat sartzeko, edo beste aukera bat da ETren 86.1. artikuluan aurreikusitako berrikusketagitea.

Baldin eta enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi baterako aplikatu nahi ez badu (arrazoi ekonomikoengatik, arrazoi tekni-

13. Acoso Sexual a compañeras, personas usuarias y/ o familiares.

14. Causar por mala fe o negligencia graves daños en los servicios, locales, materiales o documentos de trabajo.

15. 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:

A) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

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

B) 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.

C) 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 al comité de Empresa o Delegadas 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 miembros de Comité de Empresa Delegadas de Personal o Delegadas Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en periodo reglamentado de garantías.

Las faltas leves y graves prescribirán a los treinta días 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.

CAPÍTULO XI

SUBROGACIÓN DE PERSONAL E INAPLICACIÓN SALARIAL

Artículo 49. Cláusula de inaplicación salarial.

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

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos,

koengatik, edo antolakuntza- edo ekoizpen-kontuengatik) eta langileen ordezkariekin akordioak lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko prozedurek ere desadostasuna konpontzen ez badute, orduan bi aldeek arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoren artekoa), hain zuzen ere, desadostasun hori Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren edo autonomia erkidegoetan sor litekeen hiruko organoren baten esku uzteko.

50. artikulua. Langileen subrogazioa.

Agindu honen helburua ez da hitzarmen honen aplikazio-eremutik kanpo dauden betebeharrak ezartzea, baizik eta hitzarmen honen eremu funtzionalean dauden langileei dagozkien eskubideak gogoraraztea, bai eta hitzarmen hau sinatu duten alderdiek arau horiek betetzen direla zaintzeko duten konpromisoa ere, arau horiei dagokienez.

Langileek enpleguan duten egonkortasunari eusteko, profesionalizazioa lortzeko eta, ahal den neurrian, auziak ugaritu ez daitezen, bi aldeek araudi hau adostu dute:

1. Kontrata bat eman ondoren, irtendako enpresari atxikitako langileak, kontrata horretan modu eksklusiboan, kontrataren enpresa titular berriari atxikiko zaizkio. Enpresa hori aurreko enpresan langileok aitortuta zituzten eskubide eta betebeharrak guztietan subrogatuko da, eta langileei dokumentu bat eman beharko die, aurreko enpresaren eskubideak aitortzen dituela adierazten duena; bada, dokumentu horretan espresuki aipatuko dira, gutxienez, langileen antzintasuna eta kategoria, eta aitortza hori subrogazioa egin eta hurrengo 30 egunen baitan egingo da.

Alde horretatik, eta aurreko paragrafoan xedatutakoarekin bat, irtendako enpresari atxikitako langileak subrogatu ahal izateko, kasu hauetako bat gertatu beharko da:

a) Lanean ari diren langileak irtendako enpresan gutxienez 3 hilabeteko antzintasuna izatea, edozein dela ere beren lan-kontratuaren izaera edo modalitatea.

b) Kontrataren titulartasuna aldatzen denean, langileek kontratua etenda izatea lanera itzultzeko eskubidearekin (gaixotasunagatik, istripuagatik, amatasun-bajatik, etab.), eta lan-kontrata eten aurretik a) atalean ezarritako gutxienezko antzintasuna izatea.

c) Ordezkapen-kontrata duten langileak izatea, a) eta b) ataletan aipatutako langileren bat ordezkatzen dutenak.

d) Zentroan sartu berri diren langileak izatea, hain zuzen, enpresa edo entitate kontratatzaileak eskatuta sartu direnak, kontrata azken 90 egunen baitan luzatu zaielako.

Zerbitzua uzten duen enpresak gertakari honek eragindako langileei jakinaraziko die zerbitzuen esleipena galdu dela, bai eta enpresa esleipendun berriaren izena ere, inguruabar horien berri izan bezain laster.

2. Aipatutako kasu horiek guztiak irtendako enpresak enpresa berriari jakinarazi beharko dizkio, agiri bidez eta modu frogagarrian, kontrata amaitu baino 15 egun natural lehenago gutxienez, edo esleipenaren berri formalak izan eta hurrengo 3 egun balduneko epean, esleipena geroagokoa bada. Eta agiri edo dokumentuok dira, hain zuzen ere:

a) Dagokien erakunde eskudunaren ziurtagiria, Gizarte Segurantzako kuoten ordainketa eguneratua duela dioena, bai eta irtendako enpresaren zinpeko aitortpena ere, horri buruz.

b) Subrogatu beharreko plantillako langile guztiei dagokienez, honako hauek jasotzen dituen ziurtagiria:

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

Artículo 50. Subrogación del personal.

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.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

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 tuvieran 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 vengán 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, 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:

Izen-abizenak.

NAN

Helbidea.

Gizarte Segurantzaren zenbakia.

Kontratu-mota.

Antzinasuna.

Lanaldia eta ordutegia.

Oporrez gozatzeko datak.

Hitzarmenean sartu gabeko ordainsari kontzeptuak.

Beste baldintza eta itun batzuk.

Subrogatuko diren langile guztien nominen (TC1 eta TC2) fotokopiak, azken zazpi hilabeteetakoak.

c) Lan-kontratuen fotokopia.

d) Eszedentziak, aldi baterako ezintasuna, amatasun- eta aitatasun-baja, bitarteko baja edo langileen ordezkapena egiaztatzen duten agiriak; horiek guztiak zerbitzuaren esleipendun berriari helarazi behar zaizkio.

e) Nolanahi ere, irtendako enpresaren eta langileen arteko lan-kontrata ez da iraungo, harik eta enpresa esleipendun berriari subrogatzeko eskubidea gauzatu arte.

f) Langileen ordezkarien subrogazioa (bai enpresa-batzordearena, bai langileen edo sindikatuen delegatuena) enpresa berriaren agintaldian zehar egiten bada ere, enpresa berriak hitzarmenean eta indarrean dagoen gainerako legerian ezarritako berme sindikalak errespetatuko ditu.

Subrogatzen den zentrorako hauteskunde-prozesuan hautatu diren pertsonen langileen ordezkari izaten jarraituko dute, ondorio guztietarako, enpresa esleipendun berriari, baldin eta langileen ordezkarien kopuru osoa, plantilla aintzat hartuta, dagokiona baino handiagoa ez bada.

Artikulu honen izaera loteslea ez da desagertuko zerbitzuaren enpresa esleipendunak 2 hilabete baino gutxiagorako zerbitzua eteten badu; langile horiek, beren eskubide guztiekin, enpresa berriari atxikiko zaizkio.

Era berean, subrogazioaren izaera loteslea ere ez da desagertuko, baldin eta zerbitzuaren errentariak gehienez ere 6 hilabetez zerbitzua eteten badu, betiere zerbitzua enpresa berarekin edo beste batekin berrabiarazi dela egiaztatzen bada.

Sartutako eta irtendako enpresek opor-egutegia errespetatuko dute beti, eta opor-egunak egutegi horretan ezarrita dagoen bezala hartuko dira, enpresa bakoitzean sortutako oporren zati proportzionala kontuan hartu gabe.

Subrogazioa urte naturala hasi ondoren gertatzen bada, sartzen den enpresak eta irteten denak behar diren konpentsazio ekonomikoak egongo dituzte aurrekoa betetzeko.

Bada, bi enpresek konpentsazio ekonomikoan akordiorik lortzen ez badute, langileak oporraldi osoa hartu duen enpresak langile horren nominatik edo, hala badagokio, likidaziotik kenduko du beste enpresan sortutako aldiari dagokion zenbatekoa; langileak oporrak hartzen ez dituen enpresak likidazioarekin edo nominarekin batera dagozkion oporren zati proportzionala ordainduko dio langile horri, kasuaren arabera.

Akordiorik ezean, sortutako oporrei dagokien aldia Gizarte Segurantzari kotizatu ez duen enpresak beste enpresari kotizazio horiei dagokien zenbatekoa ordaindu beharko dio.

Apellidos y nombre.

D.N.I

Domicilio.

N.º de la seguridad social.

Tipo de contrato.

Antigüedad.

Jornada y horario.

Fecha de disfrute de las vacaciones.

Conceptos retributivos no incluidos en convenio.

Otras condiciones y pactos.

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

c) Fotocopia de los contratos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzada 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.

Enpresen arteko benetako konpentsazio ekonomikoaren kopia emango zaie langileen ordezkaritza unitario edo sindikalari, empresa-Elkarteari eta hitzarmenaren batzorde paritarioari.

Lana uzten duen enpresak hartzekoen likidazioa eta egokitu dakizkiekeen eskersarien zati proportzionalak ordainduko dizkie langileei.

Artikulu honetan definitzen den subrogazio-mekanismoa automatikoki gauzatuko da, enpresaren izaera edozein dela ere; izan fisikoa, juridikoa edo bestelakoa.

Artikulu hau nahitaez bete beharko dute lotzen dituen aldeek: lana utzitako enpresa edo entitateak eta esleipendun berriak.

g) Kontratua uzten duen esleipendunak eskubidea du subrogazioaren eraginpeko pertsonekin plantillan jarraitu ala ez erabakitzeke, baina horrek ez dio esleipendun berriari beste langile batzuekiko lotura bere gain hartzeko betebeharririk sortuko.

XII. KAPITULUA

LANEKO GATAZKEN KONPONBIDEA (PRECO)

51. artikulua. Gatazka Kolektiboen Konponbidea. Preco.

Hitzarmen hau sinatu dutenen ustez, Precoren prozedura guztiak beste edozein baino lehenago erabili behar dira era guztietako gatazka kolektiboak konpontzeko, hain zuzen ere, prozedura horiek sindikatu- eta enpresa-erakundearen autonomia kolektiboaren adierazpena direlako, eta, bide batez, lan-harremanetan elkarrikeria eta negoziazioa indartzeko.

Horrenbestez, hitzarmen kolektibo honetako negoziatzaileek Precoren bitartekaritza parte hartu beharko dute gatazka kolektiboak gertatzen direnean eta bitartekaritza-prozedura hori bi aldeetako baten gehiengoak eskatzen duenean. Hitzarmen edo itun kolektiboa interpretatu eta aplikatzeko gatazketan, Precoren ezarritakoaren arabera, aldeez aurretik Hitzarmenaren Batzorde Mistora jo beharko da.

XIII. KAPITULUA

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehen xedapen gehigarria.

Hitzarmen honetan jasotzen ez den orotan, mendekotasuna duten pertsonen laguntzeko eta autonomia pertsonala sustatzeko zerbitzuen arloan (adinekoen egoitza pribatuak eta etxez etxeko laguntza zerbitzua) indarrean den estatu-mailako Hitzarmen Kolektiboa aplikatuko da.

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

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

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

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.

CAPÍTULO XII

SOLUCIÓN CONFLICTOS LABORALES (PRECO)

Artículo 51. 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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

En todo lo no recogido en el presente convenio será de aplicación el Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) vigente.

I. ERANSKINA / ANEXO I

SOLDATA-TAULA 2022 / TABLA SALARIAL 2022

Kategoria / Categoría	Oinarritzko soldata x 14 / Salario base x 14	Urteko oinarritzko soldata / Salario base anual	Garraioko plusa x 11 / Plus desplace. x 11	Antzinatasuna x 14 / Antigüedad x 14	Gaueko edota jaiegunetako plusa x 12 / Plus nocturno y/o festivo x 12	Kilometrajea / Kilometraje	Laneratze plusa x 11 / Plus de asistencia x 11
Zerbitzuen koordinatzailea Coordinadora de servicios	1.801,27 €	25.217,78 €		37,70 €		0,34 €/km	43,00 € (12 ordaiketa) (12 pagas)

Kategoria / Categoría	Oinarrizko soldata x 14 / Salario base x 14	Urteko oinarrizko soldata / Salario base anual	Garraioko plusa x 11 / Plus despla. x 11	Antzintasuna x 14 / Antigüedad x 14	Gaueko edota jaiegunetako plusa x 12 / Plus nocturno y/o festivo x 12	Kilometraje / Kilometraje	Laneratzeko plusa x 11 / Plus de asistencia x 11
Erizain laguntz. edo arreta soziosanitariokoa Aux. Enfermería o de atención Sociosanitaria	1.303,81 €	18.253,34 €	43,77 €	37,70 €	% 25 prezioa orduko 25 % del precio hora	0,34 €/km	48,23 €

SOLDATA-TAULA 2023: SOLDATA TAULA ORDIZIA 2020 + % 3 / TABLA SALARIAL 2023: TABLA SALARIAL ORDIZIA 2020 + 3 %

Kategoria / Categoría	Oinarrizko soldata x 14 / Salario base x 14	Urteko oinarrizko soldata / Salario base anual	Garraioko plusa x 11 / Plus despla. x 11	Antzintasuna x 14 / Antigüedad x 14	Gaueko edota jaiegunetako plusa x12 / Plus nocturno y/o festivo x 12	Kilometraje / Kilometraje	Laneratzeko PLUSA x 11 / Plus de asistencia x 11
Zerbitzuen koordinatzailea Coordinadora de servicios	2.060,00 €	28.840,00 €		38,83 €			44,29 €
Erizain laguntz. edo arreta soziosanitariokoa Aux. Enfermería o de atención Sociosanitaria	1.596,50 €	22.351,00 €	71,09 €	38,83 €	% 25 prezioa orduko 25 % del precio hora	0,34 €/km	44,29 €

II. ERANSKINA

• Zerbitzuen koordinatzailea.

Gizarte-lanetarako titulua eta/edo formakuntza duten langileak dira. Etxez etxeko laguntza-zerbitzuaren koordinazio-, kudeaketa- eta antolaketa-lanak egiten dituzte, etxez etxeko laguntza ematen duen laguntzailearen lanaren jarraipena egiteaz gain, zerbitzu horren kalitate ona lortzeko. Batez ere, Gizarte Lanetan Diplomadunek egiten dute lan hau.

Gizarte-lanetako koordinazioko eta laguntzako Funtzioak bi taldetan banatu dira:

1. Administrazio-lanak, Oinarrizko Gizarte Zerbitzuekin harremanak, zerbitzuaren funtzionamendu egokia gainbegiratzeko.

Lan horiei lotuta, dagokionak Funtzio hauek beteko ditu:

- Lantaldea gidatzea eta koordinatzea, bakarka nahiz taldeka.
- Zerbitzuen dinamika zuzena gainbegiratzeko, arreta berezia jarri gorabeheren segimenduari eta kudeaketari.
- Zerbitzuko udal-arduradunekin harremanak izatea eta eskatzen zaizkion bileretan parte hartzea.
- Lantaldeak zerbitzuak behar bezala emateko izan ditzakeen beharrak aztertzea.
- Zerbitzuko langile laguntzaileei segimendua egitea eta laguntza ematea.
- Laguntzaile-lanaren balorazioaren jarraipena egitea, bere ardurakoak diren kasuen etxetara bisitaldiak eginez.
- Langileentzako etengabeko formakuntza-ekintzak programatzea, edo kasu batzuetan, nahitaezko oinarrizko formakuntza-ekintzak zehaztea.
- Zerbitzu berrien hasiera kudeatu eta prestatzea.

ANEXO II

• Coordinadora de servicios.

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

Las Funciones de coordinación y asistencia social se han repartido en dos grupos:

1. Tareas administrativas, relación con los Servicios Sociales de Base, supervisión del buen funcionamiento del servicio.

Sus funciones correspondientes a dichas tareas serán las siguientes:

- Liderar y coordinar el Equipo de trabajo tanto de forma individual como grupal.
- Supervisar la correcta dinámica de los servicios con especial atención al seguimiento de las incidencias y su gestión.
- Mantener las relaciones con los responsables municipales del Servicio y participar en las reuniones en las que se le requiera.
- Analizar las posibles necesidades del Equipo de Trabajo para la correcta prestación de los servicios.
- Realiza el seguimiento y apoyo al personal auxiliar del servicio,
- Seguimiento de la valoración del trabajo de auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atiende.
- Programar acciones de formación permanente para las personas trabajadoras o determinar acciones de formación básicas obligatorias en algunos casos.
- Gestionar y preparar el inicio de los nuevos servicios.

— Langile laguntzaileei bezero erabiltzaile berri baten alta esleitzea.

— Udalari sor daitezkeen gorabeheren berri ematea.

— Bajak, oporrak... direla-eta ordezkapenak egiteko ardura duna.

— Bezero erabiltzaile bat baja baldin bada, langile laguntzaileei abisua emateaz arduratzen dena, eta, era berean, laguntzaile horri zerbitzu berriak esleituko dizkiona, esleitutako orduak bete ditzan.

— Etxez etxeko Laguntzako langile laguntzaileen kontrola egitea.

— Koordinazioko laguntzailearen lana antolatu eta gainbegiratzeta.

— Zerbitzuari buruzko guztia enpresako Zuzendaritzari jakinaraztea.

— Eta une bakoitzean esleitzen zaion guztia. Antzeko beste eginkizun batzuk, bere lanbide kategoriaren arabera eta kontratatzen den entitate edo pertsona fisikoen baldintza orrietan ezarritako baldintzen arabera, eta koordinazioko arduradunak bere karguaren eta erantzukizunaren arabera agintzen dizkion guztiak.

2. Bezero erabiltzaileak eta familiak. Bezero erabiltzaileari dagokion guztiaren arduraduna (gorabeherak, balorazioak, bilakaerak, etab.). Familiekiko komunikazioa eta bilerak.

Lan horiei lotuta, dagokionak Funtzio hauek beteko ditu:

— Lanaren antolaketa zuzendu eta koordinatzea. Planifikazioa egitea eta zerbitzuentzako laguntzaileak esleitzea, bai eta haien segimendua egitea ere.

— Zerbitzu berrien hasiera kudeatu eta prestatzea.

— Bezero erabiltzaileak zaintzeko banakako planak eta balorazioak planifikatu eta egingo ditu.

— Laguntzaileei emandako zerbitzuari eta bezero erabiltzaileen beharrei buruzko informazioa ematea.

— Zerbitzua gainbegiratzeta eta bezero erabiltzaileen segimendua egiteko eta zerbitzua abian jartzeko elkarrizketak/bisitak egitea.

— Bezero erabiltzaileen erreklamazioak eta iradokizunak kudeatzea.

— Bezero erabiltzaileen gogobetetasuna ebaluatzen du.

— Bere jarduera-eremuko Kalitateari buruzko informazioa bideratzen du.

— Bezero erabiltzailearen familiari informazioa ematea.

— Eta une bakoitzean esleitzen zaion guztia.

• Etxez etxeko laguntzailea.

Zerbitzuak ematen ditu etxean edo etxetik kanpo, bezero erabiltzailearen beharrei erantzuteko, bere ingurunean arreta emateko, autonomia pertsonala sustatzeko eta bere ingurunea deserrotzea saihesteko, betiere bezero erabiltzaile bakoitzarentzat ezarritakoaren arabera, planifikatutako jarduerak eginez eta zerbitzuaren gorabeheren berri emanez koordinatzaileari.

Honako hauek dira Etxez etxeko Laguntzaileari dagozkion Funtzioak:

* Kasu bakoitzerako agindutako lanak egitea.

* Arreta pertsonaleko lanak:

— Bezero erabiltzailea eguneroko bizitzako jardueretan orientatzea, etxeko bizitza normalizatzen lagunduz eta bezero erabiltzailearen lehentasunak kontuan hartuz, eta zaintzako eta eguneroko errutinak mantentzea, bere nortasunari eta ongizateari eusteko funtsezko elementuak diren aldetik.

— Adjudicar al personal auxiliar el alta de una nueva persona usuaria.

— Notificar al Ayuntamiento incidencias que puedan surgir.

— Responsable de las posibles sustituciones por bajas, vacaciones...

— Ante la baja de una persona usuaria, encargada de avisar al personal auxiliar, y a su vez, asignará nuevos servicios a dicha auxiliar para el cumplimiento de las horas asignadas.

— Realizar el control del personal auxiliares de Ayuda a Domicilio.

— Organización y supervisión del trabajo de ayudante de coordinación.

— Notificar a la Dirección de la empresa todo lo referente al servicio.

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

2. Personas usuarias y familias. Responsable de todo lo referente a la persona usuaria (incidencias, valoraciones, evoluciones, etc.). Comunicación y reuniones con las familias.

Sus funciones correspondientes a dichas tareas serán las siguientes:

— Liderar y coordinar la organización del trabajo. Realiza la planificación y asignación de auxiliares a los servicios, así como su seguimiento.

— Gestionar y preparar el inicio de los nuevos servicios.

— Planifica y realiza las valoraciones y planes individuales de cuidados a las personas usuarias.

— Informar a las auxiliares de todo lo relativo al servicio prestado y a las necesidades de las personas usuarias.

— Supervisa el servicio y realiza las entrevistas-visitas de seguimiento y las de puesta en marcha del servicio a las personas usuarias.

— Gestiona las reclamaciones y sugerencias de las personas usuarias.

— Es la responsable de la realización de la evaluación de la satisfacción a las personas usuarias.

— Canaliza la información relativa a la Calidad en su área de actuación.

— Mantener informada a la familia de la persona usuaria.

— Y todo aquello que le sea encomendado en cada momento.

• Auxiliar domiciliaria.

Presta servicios en el domicilio o fuera del mismo para cubrir las necesidades del usuario, con el fin de atenderle en su propio medio, fomentar la autonomía personal y evitar el desarraigo de su entorno, según lo establecido para cada persona usuaria, llevando a cabo las actividades planificadas e informando de las incidencias del servicio a el/la coordinador/a.

Las Funciones del personal auxiliar de Ayuda a Domicilio, son:

* Realizar las actuaciones prescritas para cada caso.

* Trabajos de atención personal:

— Orientar a la persona usuaria en las actividades de la vida diaria, favoreciendo una normalización en la vida del hogar y que se tengan en cuenta las preferencias de la persona usuaria y se mantengan sus rutinas en el cuidado y en el día a día como elementos fundamentales para mantener su identidad y su bienestar.

— Bezero erabiltzailearen protagonismoa sustatzea, bere kabuz egin ditzakeen zereginetan ordezkatu gabe.

— Norberaren garbitasuna. Arropa aldatzea, ilea garbitzea eta oro har ohiko higieenak eskatzen duen guztia.

— Arreta berezia jartzea ohean dauden eta inkontinente diren higieenari, ultzerarik sor ez dakien.

— Etxean mugitzeko laguntza, eta agindutako botikak hartzeko laguntza. Ohetik altxatzea eta oheratzea.

— Bisita terapeutikoetarako laguntza.

— Bezero erabiltzailearen eguneroko bizitzarekin zerikusia duten errezeta eta dokumentuen kudeaketa/bilketa.

— Dagokion koordinatzaileari dagokion abisua ematea bezero erabiltzailearen egoeran eragina duen edozein gorabeherari buruz, edo bezero erabiltzailearen behar pertsonalak edo etxebizitza-beharrak aldatu, areagotu edo murrizten dituen edozein gorabeherari buruz.

— Bezero erabiltzaileak bere inguruan dituen eta bera motibatzen duten eta ongizatea eragiten dioten ohiko jardueretan laguntza ematea; hala nola, bilera tokira ateratzea, familia-koak bisitatzea edo aisiako jarduerak.

— Zerbitzuak planifikatu eta hobetzeko antolatzen diren hobekuntza-taldeetan parte hartzea.

— Eginkizun horiek guztiak Etxez etxeko Laguntza Zerbitzuko koordinatzailearen orientazio eta jarraipenaren pean garatuko dira.

— Oro har, aurretik aipatu ez arren, eskatzen zaizkion eta lanpostu honen kategoriarik dagozkion lan guztiak egitea.

* Etxean laguntzeko bestelako lan orokorrak:

— Etxebizitza garbitzea. Eguneroko garbiketa-jarduera bat ezarriko da, teknikari arduradunak zehazten dituen kasu berezietan izan ezik.

— Bezero erabiltzailearen protagonismoa suspertzea, bere kabuz egin ditzakeen zereginetan ordezkatu gabe, bere gaitasunei eusteko.

— Arropa zikinak erabiltzea eta, hala badagokio, lekuz aldatzea, ikuztegiako zerbitzuak jaso ditzan.

— Etxeko erosketak egitea, zerbitzuaren erabiltzailearen kontura.

— Elikagaiak prestatzea edo etxera eramatea.

— Bezero erabiltzailearen arropa makinaz garbitzea, berrikustea eta zaintzea.

— Ezustean aurkezten diren etxeko tresnen eta erabilera pertsonalekoen konponketa txikia egitea, baldin eta espezialista batek esku hartu behar ez badu.

— Bezero erabiltzaileak behar duen guztiaz arduratzea eta, hala badagokio, horren berri ematea koordinatzaileari, familiari eta/edo taldeari, behar hori asetzeko.

— Oro har, aurretik aipatu ez arren, eskatzen zaizkion eta lanpostu honen kategoriarik dagozkion lan guztiak egitea.

— Bezero erabiltzaileari arreta emateko garrantzitsua den informazioa koordinatzailearekin, lankideekin eta taldearekin partekatzea.

— Oro har, aurretik aipatu ez arren, eskatzen zaizkion eta lanpostu honen kategoriarik dagozkion lan guztiak egitea.

— Estimular el protagonismo de la persona usuaria no sustituyéndolo en aquellas tareas que pueda desarrollar por sí mismo.

— Aseo personal. Cambio de ropa, lavado de cabello y todo aquello que requiera la higiene habitual.

— Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados e incontinentes, a fin de evitar la formación de úlceras.

— Ayuda o apoyo a la movilidad en casa, ayuda para la ingestión de los medicamentos prescritos. Levantar de la cama y acostar.

— Acompañamiento a visitas terapéuticas.

— Recogida de gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.

— Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario o de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.

— Apoyo en aquellos casos que sea necesario en las actividades normales propias de la vivienda del usuario en su entorno que le motiven y le generen bienestar, como salidas a lugar de reunión, visita a familiares o actividades de ocio.

— Participar en los equipos de mejora que se organicen, para la planificación y mejora de los servicios.

— Dichas funciones y cometidos se desarrollarán bajo la orientación y seguimiento de la el/la coordinador/a del Servicio de Ayuda a Domicilio.

— Realizar, en general, todas aquellas tareas no mencionadas anteriormente, que le sean solicitadas y se correspondan con la categoría de este puesto de trabajo.

* Otros trabajos generales de atención al hogar:

— Limpieza de la vivienda. Se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.

— Estimular el protagonismo de la persona usuaria no sustituyéndolo en aquellas tareas que pueda desarrollar por sí mismo con el fin de que mantenga sus capacidades.

— Aplicación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.

— Realización de compras domésticas, a cuenta del usuario del servicio.

— Cocinado de alimentos o traslado a su domicilio.

— Lavado a máquina, repaso y cuidados necesarios de la ropa del usuario.

— Reparación menor de utensilios domésticos, y de uso personal que se presenten de manera imprevista, cuando no sea necesaria la intervención de un especialista.

— Estar pendiente y ocuparse de aquello que necesite la persona usuaria y cuando haga falta comunicarlo a la coordinadora, a la familia y/o al equipo para obtenerlo.

— Realizar, en general, todas aquellas tareas no mencionadas anteriormente, que le sean solicitadas y se correspondan con la categoría de este puesto de trabajo.

— Comparte la información relevante para la atención de la persona usuaria con la coordinadora, las compañeras y equipo.

— Realizar, en general, todas aquellas tareas no mencionadas anteriormente, que le sean solicitadas y se correspondan con la categoría de este puesto de trabajo.