

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Eulen Sociosanitarios, S.A. (Oñatiko etxez etxeko laguntza) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20103981012018 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko maiatzaren 24an enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko ekainaren 2an 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 ekainaren 6a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkarria. (4016)

Hitzarmen Kolektiboa Oñatiko etxez etxeko laguntza-zerbitzuetarako.

Lehenengoa. Aplikazio-eremua.

Enpresa-hitzarmen hau Oñatiko etxez etxeko laguntza-zerbitzuari atxikita dauden Eulen Servicios Sociosanitarios SA enpresako langile guztiei eragiten dien akordioa da.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Eulen Sociosanitarios, S.A. (ayuda a domicilio de Oñati) (código 20103981012018).

ANTECEDENTES

Primero. El día 24 de mayo de 2022, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 2 de junio 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 6 de junio de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (4016)

Convenio Colectivo de Eulen Sociosanitarios S.A. para la ayuda a domicilio de Oñati.

Primero. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio de Empresa supone un acuerdo que afecta a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa Eulen Servicios Sociosanitarios S.A. adscritos al Servicio de Asistencia Domiciliaria de Oñati.

Bigarrena. Denbora-eremua.

Hemen araututako gaiei buruzko akordioak 2022-10-01etik 2024-12-31ra arte iraungo du eta adostutakoaren aplikazioa ordezen duen hitzarmen berri bat sinatu arte luzatuko da.

Hitzarmen hau automatikoki salatuko da 2024ko azaroaren 1etik aurrera, eta data horretatik aurrera ekin ahal izango zaie hura ordeztuko duen hitzarmenaren negoziazioei.

Hitzarmen honen edukiak indarrean egongo dira beste hitzarmen batek ordezen dituen arte.

Hirugarrena. Lanaldia.

Hitzarmenaren indarraldian, lanaldia 1.606 ordu izango dira urtean.

Egiteke dauden orduak: betetako orduen kopurua lan-kontratuan ezarritako lanaldikoa baino handiagoa edo txikiagoa izan daitekeenez, orduak erregularizatu egingo dira sei hilez behin.

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

Zerbitzualdien artean galtzen den denboraren truke diru-konpentsazioa emango da eta «joan-etorriak» kontzeptuan bilduko da. Diru-konpentsazio hori hileko 60 eurokoa izango da eta 11 ordainsaritan emango da. Kopuru hori lanaldiarekiko proportzionala izango da.

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

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

Eskuragarritasun askeko betebeharrak duten langileek horretarako zehaztutako osagarrian ezarritako konpentsazioa jasoko dute.

Laugarrena. Enplegua eta kontratazioa.

– Kontratu mugagabea: gutxienez enpresako langileen % 75 modalitate horrekin kontratatuta egongo dira, eta ehuneko hori oro har areagotzeko konpromisoa egongo da.

– Enpresarekiko kontratua: langileen kontratuek erabiltzailearekikoak izan beharko dute.

Bosgarrena. Lan-egutegia.

Lanaren antolaketa enpresako zuzendaritzaren ahalmena eta betebeharrak da, hitzarmen kolektibo honi eta langileen ordezkari unitario edo sindikalari esleitutako indarreko legeria-ri jarraikiz.

Lanaldiaren banaketa osoa biltzen duen lan-egutegia urteko lehen hiruhilekoan ezarriko da eta oporrak eta jaiegunak bilduko ditu. Ordura arte erabiltzen zen antolaketa-sistemari eutsiko zaio.

Seigarrena. Oporrak.

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

Segundo. Ámbito temporal.

El acuerdo sobre las materias aquí reguladas, se extenderá desde el 01/10/2022 hasta el 31/12/2024 prorrogándose la aplicación de lo acordado hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre de 2024, pudiéndose iniciar a partir de esa fecha las negociaciones para el Convenio que lo sustituya.

Los contenidos de este convenio se mantendrán en vigor hasta que otro convenio los sustituya.

Tercera. Jornada.

La jornada anual para la vigencia del convenio de 1.606 horas al año.

Horas pendientes: Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral.

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

Se compensará el tiempo perdido entre servicios, abonándolo bajo el concepto de desplazamiento, la cantidad de 60 € mensuales por 11 pagas. Siendo esta cantidad proporcional a la jornada.

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

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

El personal sujeto a la obligación de libre disponibilidad recibirá la compensación económica establecida en el complemento determinado al efecto.

Cuarto. Empleo y contratación.

– Contrato indefinido: Como mínimo el 75 % de las trabajadoras de la empresa estarán contratadas bajo esta modalidad existiendo el compromiso de ampliación, como regla general, de este porcentaje.

– Contrato con la empresa: Los contratos de las trabajadoras deberán de ser para con el usuario.

Quinto. 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 estas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

El calendario laboral conteniendo la distribución total de la jornada laboral se establecerá para el primer trimestre del año, conteniendo vacaciones, festivos, manteniéndose el sistema de organización que se seguía hasta la fecha.

Sexto. Vacaciones.

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

Langile batek urtean zehar lana uzten badu, lan egindako denboraren arabera zati proportzionalerako eskubi-dea edukiko du, hamabirenetan kalkulatua.

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

Oporraldia koordinatzaileari eskatuko zaio idatziz, urte bakoitzeko otsailaren 28a baino lehen. Koordinatzaileak, aztertu ostean, langilearekin adostuko du eskatutako bi hamabostaldiak hartzeko aukera dagoen ala ez, gainerako langileen eskaera aintzat harturik.

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

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

Lan-egutegia, opor-egunak barne, enpresa-batzordeari eta plantillari jakinaraziko zaie urte bakoitzeko martxoaren 31rako.

Zazpigarrena. Soldatak.

Soldatak soldata-tauletan jasotakoak izango dira (ikus eranskina).

Zortzigarrena. Antzinasuna.

Antzinasuna hirurtekotan zenbatuko da; haren balioa soldata-taulan ezarritakoa da eta urteko 14 ordainsaritan ordainduko da. Antzinasunaren ordainketa lanaldiekin proportzionala izango da.

Bederatzigarrena. Lanpostu hutsak eta ordezkapenak.

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

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

Honako bi egoera hauek bereizten ditugu: batetik, lanpostu hutsak plantillako langileek ordezteko lanpostua hutsik geratzen den unean eta, bestetik, lanpostua hutsik geratzen denean enpresarekiko indarreko kontraturik ez duten langileen poltsaren bidez ordezteko.

1. Plantillako langileek bete beharreko lanpostu hutsak:

– Lanaldia handitzeko prestutasuna: nahi hori idatziz eskatu behar da. Langileek idazki bakarria aurkeztuko dute eta Eulen Sociosanitariosekiko lan-harremanak iraun bitartean egongo da indarrean.

– Lantokian duten antzinasuna: lantokia kudeatu duen edozein enpresa edo erakunderekin sinatutako lehenengo kontratuaren hasiera-data. Kontratua aldiren batean eten bada, lantokian zerbitzua eman den guztizko egunak batuko dira.

– Langilearen egokitasuna lanposturako: ebaluatuko da zerbitzuaren berriazko beharrak langile batek estali ahal dituen, prestakuntza, hizkuntza-irizpideak eta antzeko ezaugarrietako kasuetan duen esperientzia kontuan hartuz. Udal-teknikariekin adostuko da.

– Lanpostuarekin zerikusia duen prestakuntza: profesional-tasun-ziurtagiria edukitzea edo bete beharreko lanposturako balio duela bermatzen duen goi-mailako titulua edukitzea.

– Hizkuntza-eskakizuna: hizkuntza-eskakizuna egiaztatzen duen titulua edukitzea.

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

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

La solicitud del período de vacaciones se realizará por escrito a la coordinadora, antes del 28 de febrero del año en curso, quien tras su análisis consensuará con la trabajadora la posibilidad de disfrutar o no de las dos quincenas solicitadas, teniendo en cuenta la solicitud del resto del personal.

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

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

El calendario laboral, incluidas las fechas de vacaciones se comunicarán al Comité de empresa y a la plantilla hasta el 31 de marzo del año en curso.

Séptimo. Salarios.

Los salarios serán los reflejados en la Tabla salarial adjunta. (ver anexo).

Octavo. Antigüedad.

La Antigüedad se computará en trienios y el valor del mismo es el establecido en la tabla salarial, abonándose en las 14 pagas anuales. El abono de la antigüedad será proporcional a la jornada.

Noveno. Vacantes y sustituciones.

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

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

Diferenciamos entre la sustitución de las vacantes por el personal de plantilla en el momento en que se produzca dicha vacante, y la bolsa de trabajadoras que en el momento de la vacante no se encuentra con un contrato vigente en la empresa.

1. Vacantes a cubrir por el personal de plantilla:

– Disposición para la ampliación de jornada: debe ser solicitada por escrito dicha voluntad. El personal presentará un solo escrito y tendrá vigencia mientras dure la relación laboral con Eulen Sociosanitarios.

– Antigüedad en el centro: La fecha inicial del primer contrato con cualquiera de las empresas o entidades que hayan gestionado el centro de trabajo. Si hay períodos de interrupción de contrato, se sumarán los días totales de prestación de servicio en el centro de trabajo.

– Adecuación trabajadora-puesto: se valorará si las necesidades específicas del servicio, pueden ser cubiertas con una trabajadora, atendiendo a formación, criterios lingüísticos, y experiencia en casos de similares características. Será consensuado con las técnicas municipales.

– Formación relacionada con el puesto: estar en posesión del Certificado de Profesionalidad o bien titulación superior que respalde la valía para el puesto a desempeñar.

– Perfil lingüístico, estar en posesión de titulación que acredite el perfil lingüístico.

2. Langile kontratatu berriek bete beharreko lanpostu hutsak:

– Lanpostuarekin zerikusia duen prestakuntza: profesional-tasun-ziurtagiria edukitzea edo bete beharreko lanposturako balio duela bermatzen duen goi-mailako titulua edukitzea.

– Hizkuntza-eskakizuna: hizkuntza-eskakizuna egiaztatzen duen titulua edukitzea.

– Langilearen egokitasuna lanposturako: ebaluatuko da zerbitzuaren berariazko beharrak langile batek estali ahal dituen, prestakuntza, hizkuntza-irizpideak eta antzeko ezaugarrietako kasuetan duen esperientzia kontuan hartuz. Udal-teknikariekin adostuko da.

3. Lantokian lehen Eulen Sociosanitariosekin lan egin duten langile kontratatu berriek bete beharreko lanpostu hutsak (poltsa).

2. zenbakiko irizpideak bete behar izateaz gain, Eulen Sociosanitariosekin jadanik lan egin duten hautagaien zerrenda ordenatu egingo da, irizpide hauek kontuan hartuz:

Hizkuntza-eskakizuna: HE1 badauka, 2 puntu; HE2 edo goragokoa: 3 puntu.

HE lortzeko prozesuan badago: puntu 1 (euskaltegiko matricularen kopia batez egiaztatuko da).

Profesionaltasun-ziurtagiria edo goragokoa: 2 puntu.

Goragoko ziurtagiria edo titulua lortzeko prozesuan badago: puntu 1.

Eulen Sociosanitariosen edo lineako plataformako prestakuntza-ikastaroak: prestakuntzako 30 orduko: 0,5 puntu.

Enpresak langileari egindako ohartarazpenak edo zehapenak: puntu -1. Mendeko Pertsonen Arreta Emateko eta Pertsonaren Autonomiaren Sustapena Garatzeko Zerbitzuen VI. Hitzarmen Kolektiboko Diziplina Araubidean oinarrituta dauden eta idatziz egin diren guztiak.

Langile bakoitzak puntuazio bat lortuko du. Horrek enpresak lanpostu hutsak daudenean kudeatuko duen lan-poltsako hurrenkera zehaztuko du, 1. zenbakiko langile-motarako jasotako aukerak agortu ostean. Hau da, lanpostua hutsik geratzen denean indarreko kontratu bat daukaten langileek beti izango duten lanaldia handitzeko lehentasuna, baldin eta zerbitzuak ezarzen dituen irizpideak betetzen badira.

Oporrengatiko, baimenengatiko, eszedentziengatiko edota lan-kontratu eteteko egoerengatiko ordezkapenak nahiz zerbitzuetan estali behar diren errefortzuak zerbitzuko eta enpresako langileek gauzatuko dituzte lehentasunez. Lehentasun hori izanik ordezkapen horiek egiteari birritan uko egiten dioten zerbitzuko langileek etorkizunean ordezkapen edota errefortzu horiek estaltzeko lehentasuna galduko dute. Beraz, enpresak edo erakundeak ezin izango du kontratatu zerrendan beherago dagoen langile bat, aurretik kontratu hori zerrendako goragoko postuan dagoen eta lanaldi partzialeko kontratu duen langileari eskaini ez badio. Horretarako, dena den, arestian aipatutako baldintzak bete beharko dira.

Hamargarrena. Garraio-plusa.

Hitzarmen honek eragiten dien langileek soldata taularen arabera jasoko dute lan egindako ordu bakoitzeko.

Hamaikagarrena. Urruntasun-plusa.

Lantoki batetik bestera ibilgailu partikularrean joaten diren langileei enpresak kilometroak ordainduko dizkio, honela hain zuzen ere:

Hitzarmen kolektiboaren indarraldi osorako da: 0,34 euro kilometroko.

2. Vacantes a cubrir por el personal de nueva contratación:

– Formación relacionada con el puesto: estar en posesión del Certificado de Profesionalidad o bien titulación superior que respalde la valía para el puesto a desempeñar.

– Perfil lingüístico: estar en posesión de titulación que acredite el perfil lingüístico.

– Adecuación trabajadora-puesto: se valorará si las necesidades específicas del servicio, pueden ser cubiertas con una trabajadora, atendiendo a formación, criterios lingüísticos, y experiencia en casos de similares características. Será consensuado con las técnicas municipales.

3. Vacantes a cubrir por el personal de nueva contratación que ya han trabajado anteriormente en el centro con Eulen Sociosanitarios (bolsa).

Además de tener que cumplir los criterios del apartado 2, se realizará un orden en la lista de candidatas que ya hayan trabajado con Eulen Sociosanitarios, atendiendo a los siguientes criterios:

Perfil lingüístico: estar en posesión de PL1, 2 puntos; PL2 o superior: 3 puntos.

En proceso de obtener PL: 1 punto (se justificará con una copia de la matrícula del euskaltegi).

Certificado de profesionalidad o superior: 2 puntos.

En proceso de obtención del certificado o titulación superior: 1 punto.

Cursos de formación de Eulen Sociosanitarios o plataforma on-line: por cada 30 horas de formación: 0,5 puntos.

Advertencias o sanciones por parte de la empresa al trabajador: -1 punto. Todas aquellas que estén fundamentadas en el Régimen Disciplinario del VI Convenio Colectivo de Servicios de Atención a Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, que se hayan realizado por escrito.

Cada una de las trabajadoras obtendrá una puntuación que determinará el orden en la bolsa de trabajo que la empresa gestionará en caso de vacantes, y siempre tras agotar las opciones recogidas para el tipo de trabajadoras del punto 1. Es decir, las trabajadoras que en el momento de producirse la vacante estén con un contrato vigente, siempre tendrán preferencia a incrementar jornada, siempre y cuando se cumplan los criterios que marca el servicio.

Las sustituciones por vacaciones, permisos, excedencias o situaciones de suspensión del contrato de trabajo, así como los refuerzos que sean necesarios cubrir en los servicios serán realizados de forma prioritaria por personal del servicio y de la empresa. Las trabajadoras o trabajadores del servicio que teniendo dicha prioridad rechacen realizar dichas sustituciones dos veces, perderá la prioridad para cubrir cualquier otra de estas sustituciones o refuerzos en el futuro. Por tanto la empresa o entidad no podrá contratar a un trabajador o trabajadora de la lista que esté en una posición inferior sin que previamente haya ofrecido este contrato a la trabajadora o trabajador que esté en la lista en posición superior y con contrato a jornada parcial, siempre que se cumplan las condiciones antes mencionadas.

Décimo. Plus transporte.

El personal afectado por este Convenio percibirá la cantidad de según tabla salarios la hora trabajada.

Decimoprimer. Plus de distancia.

Para el personal que se desplaza en vehículo particular de un centro de trabajo a otro centro, dicho desplazamiento la Empresa compensará por kilometraje la siguiente cantidad:

Para toda la vigencia del convenio de: 0,34 € el kilometro.

Hamabigarrena. Aldi baterako ezintasuna.

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

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

Urte natural bakoitzean gertatzen diren gaixotasun arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasuneko egoeretan, enpresek Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoak osatuko dituzte, munta eta baldintza hauekin:

a) Langileen soldataren % 75eraino, aldi baterako ezintasuneko egoera guztietan, bajako lehenengo 20 egunetan.

Hamahirugarrena. Ordaindutako lizentziak.

Ahal dela aurrerapenez ohartarazita eta behar bezala justifikatuta, lizentzia ordainduetarako eskubidea izango dute langileek; lizentzia horiek artikuluko honetan ezarritakoari jarraikiz hartu eta ordainduko dira.

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

Lizentzia guztiak egitate sortzailea gertatzen den unean hartu beharko dira.

- a) Ezkontzagatik: 20 egun natural.
- b) Seme-alaben jaiotzagatik: 3 egun natural, eta hiru geiago zesarea-ebakuntza egiten bada.
- c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik: 5 egun natural. Gurasoen heriotzagatik: 3 egun natural. Aita-amaginarreba, ezkon seme-alaba, neba-arreba, ezkon neba-arreba, biloba, ezkon-biloba, aiton-amona eta ezkon aiton-amona bada: 2 egun natural.
- d) Neba-arreba, seme-alaba edo gurasoen (ezkon-senideak barne) ezkontza, jaunartze edo bataioagatik: egun natural 1.
- e) Ezinbesteko egiteko publiko eta pertsonal bat betetzea, behar duen denbora.
- f) Ezkontide edo seme-alaben gaixotasun larriagatik: 3 egun natural. Guraso eta neba-arreba bada: 3 egun natural. Aiton-amona, ezkon aiton-amona, biloba, ezkon-biloba, ezkon-guraso, ezkon seme-alaba eta ezkon neba-arreba: 2 egun natural.

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

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

- g) Etxebizitzaz aldatzea: egun natural 1.
- h) Langileek, 9 hilabete baino gutxiagoko seme-alaba baten edoskitzaldia egatik, lana ordubetez uzteko eskubidea edukiko dute, eta bi alditan zatitu ahal izango dute. Eskubide horren ordez, emakumeak edo gizonak, nahi izanez gero, ordubete murritzat ahal izango du lanaldia eguneko lanaldiaren lehenengo edo azkenengo orduan.

Decimosegundo. Incapacidad temporal.

En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones hasta el 100 % del importe íntegro mensual de las retribuciones del personal, desde el primer día, y por el tiempo que se mantenga en esta situación.

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

En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común que se produzcan cada año natural, las empresas complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social en la cuantía y condiciones siguientes:

a) Hasta el 75 por 100 del salario en todas las situaciones de Incapacidad Temporal durante los 20 primeros días de baja.

Decimotercero. Licencias retribuidas.

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

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

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

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijas o hijos: 3 días naturales, que serán ampliados en tres más si se realiza una operación de cesárea.
- c) Por fallecimiento de cónyuge e hijas o hijos: 5 días naturales. En los casos de madre o padre: 3 días naturales. En los casos de madre o padre político, hijo o hija política, hermanas, hermanos, (tanto propio como político) nietas y nietos (tanto propio como político) y abuelas o abuelos (tanto propio como político): 2 días naturales.
- d) Por boda, comunión y bautizo de hermanas, hermanos, hijas, hijos, padre o madre, incluidos los políticos: 1 día natural.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Por enfermedad grave de esposa o esposo, hijas e hijos: 3 días naturales. De madre, padre, hermanas y hermanos: 3 días naturales. Abuelas y abuelos (tanto propios como políticos), nietos y nietas (tanto propios como políticos), madre, padre, hermano, hermana hijas e hijos políticos: 2 días naturales.

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

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

- g) Traslado de domicilio: 1 día natural.
- h) Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de una hija o hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El hombre o la mujer, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora, que será la primera o la última de la jornada diaria.

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

b), c) eta f) kasuetan, egun natural bat gehiago hartuko da 55 km-tik gorako joan-etorria egin behar denean etxetik egitate sortzailearen lekura, eta bi egun gehiago 500 km-tik gora egin behar denean.

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

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

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

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

Urteko 16 orduko muga horren barruan, ezkontideari, 15 urtetik beherako seme-alabei edo gurasoei medikuaren kontsultetara, mediku-azterketetara, ospitaleratzeetara edo ebakuntza txikietara laguntzeko absentziak sartuko dira, baldin eta behar bezala egiaztatzen badira.

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

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

k) Norberaren gauzetarako bi egun urtean. Ezingo dira urte batetik bestera metatu.

Hamalagarrena. Ordaindu gabeko lizentziak.

Langileek norberaren gauzetarako ordaindu gabeko bi egun izango dituzte urtean. Ezingo dira urte batetik bestera metatu.

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

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

Hamabosgarrena. Laneko arropa.

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

Eskalapoi irristagaitz pare bat emango da, baldin eta lan-arriskuei aurrea hartzeko, teknikariak ebaluatuta, horiek erabiltzea gomendatzen bada.

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

En los casos b), c) y f), se ampliará en un día natural más, cuando sea necesario realizar un desplazamiento superior a 55 km de distancia, computados desde su domicilio al del hecho causante, dos días más si dicha distancia es superior a 500 km.

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

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

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

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

Dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, se considerarán las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia de cónyuge, hijas o hijos menores de 15 años y madre o padre.

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

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

k) Dos días de asuntos propios remunerados al año, no acumulables de un año para otro.

Decimocuarto. Licencias no retribuidas.

Las trabajadoras contarán con dos días de asuntos propios no remunerados al año, no acumulables de un año para otro.

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

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

Decimoquinto. Ropa de trabajo.

La empresa suministrará toda la ropa que sea necesaria para el cumplimiento de su labor (guantes de latex, de fregar, 2 uniformes anuales, sean mantalas, batas o pijamas).

Se dará un par de zuecos antideslizantes, en caso que por prevención de riesgos laborales, previa valoración de la técnico, se recomiende el uso del mismo.

Hamaseigarrena. Erretiroa.

Enpresa honetako langileek txanda-kontraturako eskubidea izango dute baldintzak betetzen direnean.

1. «Ad personam osagarria» - Baldintza onuragarrienak. Gainerako baldintzak.

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

Itun honek ordeztzen duen beste bat sinatu arte jarraituko du indarrean, baita aurreko itunetan adostutako hobekuntzek ere.

Enpresa-hitzarmen honetan araututa ez dauden langile guztien gainerako lan- eta ekonomia-baldintzak gutxienez estatuko hitzarmenean eta Gipuzkoako adinekoren egoitzen hitzarmenean bildutakoak izango dira.

2. Kontraerreformako artikulua.

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

2.— Bidegabeko kaleratzeagatik kalte-ordaina, era guztietako kontratu-azkentze edo kaleratzeetan, izan diziplinazkoa zein objektiboa, indibiduala zein kolektiboa, lan egindako urte bakoitzeko 45 eguneko soldata izango da, 42 hilekoko mugarekin. Baldin eta epaitegiek kaleratzea bidegabetzat jotzen badute, nolana ere langileak aukeratuko du kalte-ordaina jaso ala berriro lanera itzuli.

3.— Oporrak: oporraldian langilea aldi baterako ezintasuna badu eta, ondorioz, dagozkion urte naturalaren barnean ezin baditu hartu, ABE amaitutakoan hartu ahal izango ditu, kontuan hartu gabe zer kontingentziak eragin duen eta zenbat denbora igaro den.

4.— Preco lanbide arteko akordioa: edonola ere, bi alderdiek berriaz adosten dute desadostasunak konpontzeko Preco lanbide arteko akordioaren adiskidetze- eta bitartekaritza-prozedurei jarraituko dietela. Arbitraje-prozedura aplikatu ahal izateko, ezin bestekoa da alderdi biak erabaki horrekin ados egotea.

5.— Mugigarritasun geografikoa, funtzionala eta lan-baldintzen funtsezko aldaketa: mugikortasun funtzionala edo geografikoa aplikatzen den edo lan-baldintzak aldatzen diren guztietan, enpresaren proposamena aukerakoa izango da langilearentzat; bestela, ezinezkoa izango da.

6.— Soldata-xedapenak ez aplikatzea: enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu LEk 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; hala badagokio, iraungi baino lehen hura berriz negoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lortzeko edo dagoena berrikusteko, LEren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

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

7.— Mutualitatea: enpresak langileen legezko ordezkaritzarekin adostuko du laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen zer mutualitate arduratuko den enpresako langile guztien laneko istripuetako eta gaixotasun profesionaletako kontingentziak estaltzeaz.

Decimosexto. Jubilación.

Las trabajadoras de esta empresa tendrán derecho a contrato relevo siempre que se den las condiciones.

1. «Complemento ad personam» - Condiciones mas beneficiosas. Resto de condiciones.

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

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

El resto de condiciones laborales y económicas de todas las trabajadoras no reguladas en este Convenio de empresa, serán las recogidas como mínimo en el Convenio Estatal, y el convenio de residencias de personas mayores de Gipuzkoa.

2. Artículos contrarreforma.

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

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

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

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

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

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

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

7.— Mutua: La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEP) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Enpresa sistema publikoaren bidez arduratuko da kontingentzia arrunten (gaixotasun arrunten eta lanekoak ez diren istripuek) eragiten duten aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoen estalduraz, baita kontingentzia horien ondoriozko alta eta baje osasun-kontrolaz ere; hau da, ezingo du Gizarte Segurantzako erakunde laguntzaileen esku utzi.

Enpresak, laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen mutualitateekin duen elkarte-hitzarmena amaitzean, uko egingo dio kontingentzia arrunten (gaixotasun arrunten eta lanekoak ez diren istripuen) ondoriozko aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoaren estaldura ekonomikoari, bai eta kontingentzia horien izandako alta eta baje osasun-kontrolari ere, hitzarmen horren urteko mugaeguna baino gutxienez hilabete lehenago, eta ez da luzapenik egongo.

«Enpresak langileen legezko ordezkarezekin adostuko du laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen zer mutualitate arduratuko den enpresako langile guztien lan-istripuetako eta gaixotasun profesioaletako kontingentziak estaltzeaz.

Enpresa sistema publikoaren bidez arduratuko da kontingentzia arrunten (gaixotasun arrunten eta lanekoak ez diren istripuek) eragiten duten aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoen estalduraz, baita kontingentzia horien ondoriozko alta eta baje osasun-kontrolaz ere; hau da, ezin izango du Gizarte Segurantzako erakunde laguntzaileen esku utzi».

«Enpresak, gaixotasun profesional eta lan-istripuetarako mutualitatearekin duen elkarte-hitzarmena amaitzean, uko egingo dio kontingentzia arrunten (gaixotasun arrunten eta lanekoak ez diren istripuen) ondoriozko aldi baterako ezintasunen estaldurari lotutako prestazio ekonomikoaren estaldura ekonomikoari, bai eta kontingentzia horien izandako alta eta baje osasun-kontrolari ere, hitzarmen horren urteko mugaeguna baino gutxienez hilabete lehenago, eta ez da luzapenik egongo».

* Subrogazio-klausula:

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

Enpleguan langileen egonkortasuna mantentzeko, sektorearen profesionalizazioa lortzeko eta, ahal den neurrian, azuzien ugaltzea saihesteko, bi alderdiek honako erregulazio hau adostu dute:

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

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

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

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

La empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

La empresa, a la finalización del Convenio de asociación vigente con la MATEP, renunciará a la cobertura económica de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y del control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, con la antelación reglamentaria mínima de un mes a la fecha de vencimiento anual de dicho Convenio, sin dar lugar a prórroga alguna.

«La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEP) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

La empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social».

«La empresa, a la finalización del Convenio de asociación vigente con la MATEP, renunciará a la cobertura económica de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y del control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, con la antelación reglamentaria mínima de un mes a la fecha de vencimiento anual de dicho Convenio, sin dar lugar a prórroga alguna».

* Cláusula de subrogación:

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 del sector 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, en excedencia, baja maternal, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

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

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

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

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

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

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

- Abizenak eta izena.
- NANA.
- Helbidea.
- Gizarte Segurantzako zenbakia.
- Kontratu-mota.
- Antzinasuna.
- Lanaldia eta ordutegia.
- Oporrak baliatzeko data.
- Hitzarmenean jaso gabeko ordainsari-kontzeptuak.
- Beste baldintza eta itun batzuk.
- Subrogatuko diren langile guztien azken zazpi hilabeteetako nominen fotokopiak, eta TC1 eta TC2 agiriak.

c) Lan-kontratuen fotokopia.

d) Eszedentziako, aldi baterako ezintasuneko, amatasun-eta aitasun-bajako, bitarteko edo ordezkio egoeran egonik, zerbitzuaren esleipendun berriari atxiki behar zaizkion langileak egoera horretan daudela ziurtatzen duen dokumentazioa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Apellidos y nombre.
- D.N.I.
- Domicilio.
- N.º de la seguridad social.
- Tipo de contrato.
- Antigüedad.
- Jornada y horario.
- Fecha de disfrute de las vacaciones.
- 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Xedapen gehigarria. Batzorde paritarioa.

Batzorde paritario bat sortzea adostu da, lau kidek osatuko dutena: langileen bi ordezkariak eta enpresaren beste bi ordezkariak.

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

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

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

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

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

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

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.

Disposición adicional. Comisión paritaria.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria que estará formada por cuatro miembros, dos representantes de las trabajadoras y otros dos por parte de la empresa.

SAD OÑATI SOLDATA TAULAK

	2022 **** % 10a	2023 % 6a	2024 % 5a
Kategoria: Etxez etxeko laguntzailea			
Oinarrizko Soldata	1.680,12 €	1.780,93 €	1.869,97 €
Aparteko Ordainsaria	1.680,12 €	1.780,93 €	1.869,97 €
Antzinasuna	23,00 €	24,38 €	25,60 €
Joan-etorriengatikoa plusa	72,82 €	77,19 €	81,05 €
Garraio-plusa*	0,35 €	0,37 €	0,39 €

	2022 **** % 10a	2023 % 6a	2024 % 5a
Kategoria: Koordinatzailea			
Onarriko Soldata	2.049,50 €	2.172,47 €	2.281,09 €
Aparteko Ordainsaria	2.049,50 €	2.172,47 €	2.281,09 €
Antzintasuna	23,00 €	24,38 €	25,60 €
Joan-etorriengatiko plusa	- €	- €	- €
Garraio-plusa	51,10 €	54,17 €	56,87 €

*Lanean emandako orduko.

****2022ko *igoerari buruzko oharra*: Espediente berritik aurrera. Baldin eta 2022-09-01ean espedientea esleitu gabe badago, enpresa esleipendunak bere gain hartuko du 2022-10-01etik aurrerako soldaten atzeraeraginezko ordainketa.

Oñatiko Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzuaren aurreakordioa: Behin espedientea amaitutakoan, eta espediente berria esleitu eta hasi ondoren, hiru urteetako (2022, 2023, 2024) KPI erreala berrikusi eta itundutakoarekin alderatuko da. Hiru urteetako KPI erreala itundutakoa baino handiagoa bada, alde positiboa automatikoki aplikatuko zaie soldatei. 2025eko urtarrilaren 1erako espediente berria hasi ez bada eta esleipenik egin ez bada, alde hori egun horretan ordainduko da.

TABLA SALARIAL
SAD OÑATI TABLAS SALARIALES

	2022 **** 10 %	2023 6 %	2024 5 %
Categoría: Auxliar ayuda a domicilio			
Salario base	1.680,12 €	1.780,93 €	1.869,97 €
Pagas extras	1.680,12 €	1.780,93 €	1.869,97 €
Antigüedad	23,00 €	24,38 €	25,60 €
Plus desplazamiento	72,82 €	77,19 €	81,05 €
Plus de transporte*	0,35 €	0,37 €	0,39 €
Categoría: Coordinadora			
Salario base	2.049,50 €	2.172,47 €	2.281,09 €
Pagas extras	2.049,50 €	2.172,47 €	2.281,09 €
Antigüedad	23,00 €	24,38 €	25,60 €
Plus desplazamiento	- €	- €	- €
Plus de transporte	51,10 €	54,17 €	56,87 €

*Por hora trabajada.

*****Nota incremento 2022*: A partir de nuevo expediente. En el caso de que el expediente no esté adjudicado a fecha 1/09/2022, la empresa adjudicataria se hará cargo del abono de los salarios con carácter retroactivo desde el 1/10/2022.

Preacuerdo SAD Oñati: Si una vez concluido el expediente, y habiéndose producido adjudicación e inicio del nuevo expediente, se hará la revisión del IPC real de los 3 años (2022, 2023, 2024), con el pactado, si el IPC real de los 3 años fuese superior al pactado, de forma automática la diferencia positiva irá a salarios. En caso de que para el 1 de enero de 2025 no se haya iniciado el nuevo expediente ni se haya producido adjudicación, esta diferencia se abonará a dicha fecha.