

2022-2025

UGT

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO
SECTORIAL DE AYUDA A
DOMICILIO DE EIBAR**

SOCIOSANITARIO



**Defendemos tus derechos
Afíliate a UGT**

Infórmate - Asesórate - Protégete
euskadi.fespugt.es

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Sacyr Social, S.L. (Ayuda a domicilio de Eibar) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104391012022 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko urtarrilaren 25ean, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko otsailaren 8an, 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 otsailaren 9a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (1593)

Eibarko udalerriko etxez etxeko laguntza-zerbitzuaren hitzarmen kolektiboa.

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen hau Eibarko udalerriko etxez etxeko laguntza-zerbitzuan ari diren Sacyr Social, S.L. enpresako langile guztiei aplikatuko zaie.

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 Sacyr Social, S.L. (Ayuda a domicilio de Eibar) (código 20104391012022).

ANTECEDENTES

Primero. El día 25 de enero de 2022, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 8 de febrero 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 9 de febrero de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (1593)

Convenio colectivo de ayuda a domicilio para el municipio de Eibar.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio de Empresa será de aplicación a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios profesionales para la empresa Sacyr Social, S.L. adscritas al servicio de ayuda a domicilio en el municipio de Éibar.

2. artikulua. Indarraldia.

Hitzarmen hau indarrean egongo da 2022ko uztailaren 16tik 2025eko uztailaren 15era arte.

Hitzarmena modu automatikoan salatuko da indarraldia amaitu baino hiru hilabete lehenago, hau da, 2025eko apirilaren 16an. Orduetik aurrera hilabeteko epealdia egongo da negoziazio-mahaia eratzeko.

Nolanahi ere, hitzarmen honetan ezartzen denaren indarraldia berez luzatuko da ordezeko hitzarmena indarrean ipini arte.

3. artikulua. Batzorde paritarioa.

Batzorde misto bat eratuko da hitzarmen hau interpretatzeko. Bertan langileen bi ordezkari eta enpresaren beste bi ariko dira.

Batzordearen egitekoak izango dira hitzarmen kolektiboa interpretatzea, haren inguruan arbitrajea, adiskidetze-lanak egitea, eta betearaztea; horrez gainera, hitzarmenaren inguruan gertatzen diren auziak eta gatazkan aztertu eta konponduko ditu, bere eskumenen barruan.

4. artikulua. Enplegua eta kontratazioa.

Indarreko legeek kontratazioaz xedatzen dutena aplikatuko da.

Kontratu mugagabea: Gutxienez plantillako langileen % 75ek kontratu mugagabea eduki beharko dute hitzarmen hau sinatzen denean. 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera gutxienez langileen % 80k eduki beharko dute halako kontratua.

5. artikulua. Lanaldia.

Urteko lanaldia 1.592 ordukoa izango da; hau da, 35 ordu astean.

Laneko denbora zenbatzeko, bere lanpostuan egon beharko du langileak lanaldiaren hasieran eta amaieran.

Enpresak konpromisoa hartzen du ahal den neurrian zerbitzuak jarraituak izateko, zerbitzutik zerbitzura denborarik alferrik gal ez dadin.

Zerbitzuen artean joan-etorrietan ematen den denbora konpentsatuko da soldata-taletako joan-etorrien plusaren kontzeptua aplikatuz. Kopuruak lanaldiarekiko proportzionalak izango dira, eta 12 ordainsari emango dira.

Gabon egunean eta Gabon Zahar egunean lan eginez gero, lanaldia 12:00etan amaituko da. Nolanahi, kasu berezietan, guttiz beharrezkoa bada, baliteke ordu horretatik aurrera lan egin behar izatea.

Koordinatzailearen kasuan: benetan lan egindako ordutzat joko da, era berean, barne eta kanpoko koordinazioan, plangintzan, programazioan, prestaketan, jarraipenean, ebaluazioan, txosten edo memorien idazkuntzan, bileretan, materialen erosketan, jantzien erosketan edo bestelakoetan emandako denbora, betiere zeregin horiek beharrezkoak badira gizarte-mailako esku-hartzea ondo egiteko. Kontzeptu honetatik kanpo daude enpresak deitzen dituen bilerak (bi urtean).

6. artikulua. Lan-egutegia.

Langile guztiek hilean gutxienez larunbat bat hartu ahalko dute jai, oporretako hilabetean izan ezik.

Langile guztiek zubi bat hartu ahal izango dute urtean. Astelehenetik igandera lan egiten dutenek 12 asteburu edukiko dituzte libre urtean, hau da, bat hilean (oporretakoa barne).

Egutegi ofizialekoetz gainera, lan-egutegian jaiegun izango dira irailaren 8a (Arrateko eguna) eta azaroaren 30a (Sanandresak).

Artículo 2. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo tiene una vigencia desde el 16 de julio de 2022 hasta el 15 de julio de 2025.

El convenio quedará denunciado de manera automática tres meses antes de la finalización de su vigencia, esto es, el 16 de abril de 2025, debiendo constituirse mesa negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha de denuncia automática.

No obstante, el contenido del presente convenio se entenderá prorrogado expresamente hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 3. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por dos representantes por la parte social y dos representantes de la empresa.

Esta comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Artículo 4. Empleo y contratación.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente en materia de contratación.

Contrato indefinido: Como mínimo el 75 % de las personas trabajadoras de la plantilla estarán contratadas bajo esta modalidad a partir de la firma del presente convenio. A partir del 01 de enero de 2023, este porcentaje mínimo de contratación indefinida será del 80 %.

Artículo 5. Jornada de trabajo.

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

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

La empresa, se compromete, en la medida de lo posible que, los servicios sean continuados en aras a no producirse «tiempos muertos» entre servicio y servicio.

Se compensará los tiempos de desplazamiento entre servicios abonándolo bajo el concepto de Plus desplazamiento establecido en las tablas salariales, siendo dichas cantidades proporcionales a la jornada de trabajo y por 12 pagas.

Los servicios domésticos que se realizan en el día de nochebuena y nochevieja, la jornada de trabajo finalizará a las 12:00 horas excepto en aquellos casos totalmente justificados que precisen atención después de dicha hora.

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

Artículo 6. Calendario Laboral.

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

Todas las personas trabajadoras dispondrán de un puente al año y aquellas personas trabajadoras que trabajen de lunes a domingo, disfrutarán de 12 fines de semana al año, esto es uno al mes incluido el mes de vacaciones.

Además del calendario oficial de festivos, se considerarán como festivos, a efectos del calendario de trabajo, los días 8 de septiembre (Fiestas de Arrate) y 30 de noviembre (Fiestas de San Andrés).

7. artikulua. Urteko oporrak.

Hitzarmen honetan sartzen diren langileek urtean gutxienez 31 egun naturaleko oporrak izango dituzte. Horietatik 26 langunak izango dira (astelehenetik larunbatera) edo lan egindako denboraren arabera dagokien zati proportzionala, oinarritzko soldata eta antzintasuna ordainduta. Ordainsariak I. eranskinean zehazten dira, aparteko ordainsarien eta oporren atalean.

Urtean zehar enpresaren eta langile baten arteko lan-harremana amaitzen bada, langileak lan egindako denboraren arabera oporren zati proportzionala hartzeko eskubidea edukiko du. Kalkulua hamabirenetan egingo da.

Era berean, urte naturalaren barruan hasten bada lanean, zati proportzionala oporrak hartzeko eskubidea izango du.

Ahal dela, oporrak ekainean, uztailan, abuztuan eta irailean hartuko dira. Oporraldiak enpresak eta langileek adostuko dituzte. Oporrak hamabostaldietan hartuko dira.

Abuztuko bigarren hamabostaldia abuztuaren 17an hasiko da, atsedeen-eguna ez bada.

Oporrak idatziz eskatuko zaizkio koordinazio-departamentuari aribideko urteko martxoaren 31 baino lehen. Horrek eskaera aztertuko du, eta gero langilearekin adostuko du eskatutako bi hamabostaldiak hartzeko aukera, gainerako langileen eskaerak kontuan hartuta.

Langileen Estatutuan ezartzen dena gorabehera, baldin eta oporraldian langilea aldi baterako ezinduta gertatzen bada eta ondorioz ezin baditu hartu oporrak urte naturalaren barruan, aldi baterako ezintasuna amaitutakoan hartu ahal izango ditu, ezintasuna ekarri duen kontingentzia gorabehera. Nolanahi ere, ezin izango dira pasatu hemezortzi hilabete baino gehiago oporren urtearen amaieratik.

Opor horientatik ez da emango diru-kompentsaziorik, honako kasu honetan izan ezik: lan-harremana amaitzen bada eta sortutako oporrak hartu gabe gelditzen badira.

8. artikulua. Laneko arropa.

Enpresak lanerako behar diren arropa guztiak emango dizkie langileei: eskularruak, bi uniforme urtean (mantalak, txabuinak zein pijamak), eta labaintzen ez den eskalapoiparea.

9. artikulua. Osasuna zaintzea.

Enpresak osasun-azterketa bat eskaini behar die langileei urtean. Ahal dela, azterketa lanaldiaren barruan egingo da. Horrez gainera, behar diren arrisku-ebaluazioak ere egin beharko ditu.

Zerbitzuaren adjudikazioa daukan enpresak protokoloa eduki behar du langileen eraso fisiko edota psikikoetan nola jokatu jakiteko.

Osasunarentzat oso arriskutsua den gaixotasun infekzioso eta kutsakorren bat duten erabiltzaileei zerbitzua ematen dieten langileen osasuna babesteko, enpresak, entitate kontratatzaileak emandako informazioan oinarrituta, kutsadura-arriskua saihesteko hartu beharreko prebentzio-neurriak buruzko informazioa emango die langileei idatziz.

Aldian-aldian halako kasuen inguruko informazio orokorren berri emango zaie langileen ordezkariak. Horiek osasun-zaintzaren jarraipena egingo dute eta prebentzio-neurriak ezartzen direnez kontrolatuko dute. Zerbitzua ohean dagoen pertsona bati eman behar bazaio, enpresak halako gaixoen arretaren inguruko prestakuntza egokia emango die langileei.

Artículo 7. Vacaciones anuales.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anual mínimo de 31 días naturales, de los cuales 26 serán laborables (de lunes a sábado) o la parte proporcional que correspondan en función del tiempo trabajado, retribuido por el importe reflejado en el anexo I en el apartado de pagas extraordinarias y vacaciones, en proporción a su jornada más antigüedad y plus desplazamiento.

Cuando la relación laboral de la persona trabajadora cese en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón del tiempo trabajado, calculado por doceavas partes.

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

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

En el caso de la segunda quincena de agosto se iniciará el día 17 de agosto, siempre y cuando no coincida con el día de descanso.

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

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

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, salvo en los casos en que cesa la relación laboral y quede pendiente el disfrute de vacaciones devengadas.

Artículo 8. Vestuario de trabajo.

La empresa suministrará toda la ropa que sea necesaria para el cumplimiento de su labor: guantes, dos uniformes anuales –sean mantalas, batas o pijamas–, y un par de zuecos antideslizantes.

Artículo 9. Vigilancia de la salud.

La empresa está obligada a ofrecer una revisión médica anual a las personas trabajadoras, que se realizará preferentemente dentro de la jornada de trabajo, así como las evaluaciones de riesgos pertinentes.

La empresa adjudicataria del servicio estará obligada a tener un protocolo de actuación en caso de agresiones físicas y/o psíquicas de las personas trabajadoras.

Con objeto de salvaguardar el Derecho a la salud de las personas trabajadoras que prestan servicio a personas beneficiarias que padezcan enfermedades infectocontagiosas que supongan un riesgo para la salud, la empresa en base a la información que sea facilitada por la entidad contratante, informará por escrito a las personas trabajadoras de las medidas preventivas que habrá de observar para evitar cualquier riesgo de contagio.

De la información globalizada de estos casos se informará puntualmente a la representación de los trabajadores quien ejercerá un seguimiento para la vigilancia de la salud, controlando la puesta en marcha de las medidas de prevención. Cuando el servicio a prestar sea a enfermos encamados, la empresa formará debidamente a las personas trabajadoras en lo relacionado a la atención y cuidado a estos enfermos.

Langileei erabiltzailearen pisuaren eta pairamenaren arabera laguntza teknikoa emango zaie, eta halako kasuetan etxez etxeko laguntza-zerbitzuko bi laguntzaile joango dira beti.

Covid-19ak ekarri duen egoera dela-eta, enpresak etxez etxeko laguntza-zerbitzuko langileek Covid-19aren aurreko arriskuaren ebaluazioan ezarritako protokoloa beteko du.

SOLDATA-ORDAINSARIAK

10. artikulua. Soldatak.

Honi erantsitako soldata-tauletan zehazten dira (Ikus I. eranskina).

11. artikulua. Antzinasuna.

Hirurtekoetan zenbatuko da antzinasuna; zenbatekoa soldata-taulan ezarritakoa izango da. Urtean 14 antzinasun-ordainsari emango dira.

12. artikulua. Garraio-gastuak.

Erabiltzaile baten etxetik beste batera autoz joan behar duten langileei konpentsazioa emango zaie garraio-gastuengatik. Zenbatekoak I. eranskineko soldata-taulan zehazten dira.

13. artikulua. Joan-etorrien plusa.

Erabiltzaileen etxeen arteko joan-etorrien denborengatik konpentsazioa emango zaie langileei. Zenbatekoa finkoa izango da, eta lanean egiten diren egunen arabera kobratuko da. 12 ordainsari jasoko dira I. eranskineko soldata-taulan ezartzen diren arabera.

14. artikulua. Baserriak.

Erabiltzailea baserri batean bizi bada, eta bertako joan-etorrietan, Eibarko udaletxeko plazatik, 30 minutu baino gehiago eman behar badira, plusaren zenbatekoari 10 euro gehituko zaizkio hilean.

15. artikulua. Aparteko ordainsariak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek aparteko bi ordainsari jasoko dituzte lanaldiaren eta antzinasunaren arabera. Ordainsari honen zenbatekoa I. eranskineko aparteko ordainsarien atalean zehazten da.

Aparteko ordainsariak honela sortuko dira: uztailakoa urte naturalaren lehen seihilekoan eta abendukoa urte naturalaren bigarren seihilekoan.

16. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Ahal den aurrerapenaz, idatziz eta behar bezala justifikatuta, ordainduriko lizentzietarako eskubidea izango dute langileek; lizentzia horiek artikuluko honetan ezarritakoari jarraikiz hartu eta ordainduko dira.

Lizentzia nahitaez hartu behar da eragiten duena gertatu ondoko egutegiko lehen lanegunean. Besterik adierazi ezean, lizentziak lanegunetan hartuko dira.

a) Ezkondu edo izatezko bikotea eratuz gero: 20 egun natural; gehienez, beste 10 egun natural luzatu ahal izango da, baina ordaindu gabeko lizentzia modura. Lizentzia hau eta langilearen oporraldia batera gertatzen direnean, lizentzia ez da irentsiko, ez guztiz, ez zati batean.

b) Ezkontidea edo semea edo alaba hilez gero: 5 egun. Gurasoa hilez gero: 3 egun. Amaginarreba edo aitaginarreba, suhia edo erraina, anaia/neba edo ahizpa/arreba (odolezkoa zein ez-

A la persona trabajadora se le facilitará la ayuda técnica necesaria para la condición de peso y padecimiento del usuario y siempre acudirán a dicho servicio 2 auxiliares de ayuda a domicilio.

Respecto a la situación generada por el Covid-19, la empresa cumplirá con el protocolo recogido en la Evaluación de Riesgos de Exposición y protocolo de contención frente al Covid-19 para trabajadoras de ayuda a domicilio.

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 10. Salarios.

Serán los reflejados en la Tabla salarial adjunta (ver anexo I).

Artículo 11. 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.

Artículo 12. Gastos de locomoción.

Con el objeto de compensar a las personas trabajadoras que tengan que desplazarse en vehículo particular del domicilio de un usuario al domicilio de otro, se compensarán dichos gastos de locomoción a razón de las cantidades establecidas en la tabla salarial adjunta (ver anexo I).

Artículo 13. Plus de desplazamiento.

Con el objeto de compensar los tiempos de desplazamiento entre los domicilios de las personas usuarias se establece una cantidad fija que se percibirá en proporción a la jornada realizada y que se abonará en 12 pagas conforme a lo establecido en la tabla salarial adjunta (ver anexo I).

Artículo 14. Caseríos.

Aquellas personas trabajadoras que tengan asignadas personas usuarias situadas en caseríos cuyo desplazamiento, desde la plaza del Ayuntamiento de Éibar hasta el caserío, supere los 30 minutos (ida y vuelta), verán incrementado el plus de desplazamiento en 10 euros al mes.

Artículo 15. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio percibirá 2 pagas extraordinarias por el importe reflejado en el anexo I en el apartado de pagas extraordinarias, en proporción a su jornada más antigüedad.

El devengo de estas pagas se producirá el primer semestre natural en curso para la paga de julio, y el segundo semestre natural para la paga de diciembre.

Artículo 16. Licencias retribuidas.

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

Todas las licencias habrán de disfrutarse coincidiendo con el primer día de trabajo por calendario tras el hecho causante. Se disfrutarán en días laborables aquellas licencias en las que no se indique lo contrario.

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

b) Por fallecimiento de cónyuge e hijas o hijos: 5 días. En los casos de fallecimiento de madre o padre: 3 días. En los casos de madre o padre político, hijo o hija política, hermanas,

kontzakoa), biloba (odolezkoa zein ezkontzakoa) eta aitona edo amona (odolezkoa zein ezkontzakoa) hilez gero: 2 egun.

c) Anaia/nebaren edo ahizpa/arrebaren, seme edo alabaren edo aita edo amaren (ezkontzakoak barne) ezkontzagatik, jaunartzeagatik edo bataioagatik: egun 1.

d) Nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonala betetzeko, behar-beharrezkoa den denbora.

e) Ezkontidearen edo semearen edo alabaren gaixotasun larriagatik: 3 egun. Guraso baten edo anaia/nebaren edo ahizpa/arrebaren gaixotasun larriagatik: 3 egun. Aitona-amonon (odolezkoa zein ezkontzakoak), biloben (odolezkoa zein ezkontzakoak) eta ezkontzako amaren, aitaren, anaia/nebaren edo ahizpa/arrebaren eta alaba edo semearen gaixotasun larriagatik: 2 egun.

Horretarako, gaixotasun larria izango da medikuak hasierako ziurtapenean zein gero alderdi batek eskatuta halakotzat jotzen duena. Nolanahi, gaixotasun batek ospitaleratzea eragiten badu edo etxean atsedean hartu beharra dakarren ebakuntza kirurgikoa (ospitaleratu gabe), gaixotasun larritzat hartuko da. Gaixorik dagoen pertsona etxera eraman arren, ospitalean balego bezala jokatu da, baldin eta medikuak ondoan senide bat behar duela irizten badio.

Langileak lizentzia bat har dezake ospitaleratzea gertatzen den bakoitzean.

Ospitaleratzearen lizentzia gaixoa ospitalean dagoen artean hartu ahal da; ez da nahitaez hartu behar ospitaleratzearen osteko egunetan: txandakako egunak hartu ahal izango dira, baldin eta ospitaleratzea eragiten duena ez bada gertatzen langilearen atsedendietan edo lan egin behar ez duen egunetan.

g) Etxebizitza aldatzea: egun 1.

b), c) eta e) kasuetan, egun natural bat gehiago emango da Euskal Autonomia Erkidegotik kanpora joan behar denean. Distantzia 200 kilometrotik gorakoa bada, luzapena bi egunekoa izango da.

Izatezko bikoteek artikulu honetan ezkontza-kasurako ezarritako eskubide berberak sortuko dituzte; horretarako, elkarrekin bizi direla egiaztatu beharko dute izatezko bikoteen erregistroen ziurtagiriaren bitartez.

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-aginduren kontsulta-orria aurkeztu beharko da egiaztatzeko.

Gainerako kasuetan, hau da, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren (medikuntza orokorrekoa) edo mediku pribatuaren kontsultara joateko, urtean 16 ordu hartu ahal izango ditu gehienez. Halakoetan, egiaztagiria aurkeztu beharko du.

Urteko 16 orduko muga horren barruan, betiere behar bezala justifikatuta, lagun egin ahal izango zaio ezkontideari, gurasoei eta seme-alabei ere, kontsultak medikoak, azterketa medikoak, ospitaleratzeak eta ebakuntzak direnean.

Era berean, urtean 15 egun hartuko dira in vitro ernalketa-tratamendurako Gizarte Segurantzako sistemaren barruan, edo mediku itundu edo pribatuaren bidez.

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) Titulu ofizialak lortzeko azterketak eta lan-eskaintza publikoetako azterketak (oposizioak) egiteko lizentzia. Langileek azterketetara joateko beharrezko baimenak eskuratu ahal izango dituzte, hain zuzen ere egun bat azterketa bakoitzeko. Egiaz-

hermanos, (tanto propio como político) nietas y nietos (tanto propio como político) y abuelas o abuelos (tanto propio como político): 2 días.

c) Por boda, comunión y bautizo de hermanas, hermanos, hijas, hijos, padre o madre, incluidos los políticos: 1 día.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Por enfermedad grave de esposa o esposo, hijas e hijos: 3 días. Por enfermedad grave de madre, padre, hermanas y hermanos: 3 días. Por enfermedad grave de abuelas y abuelos (tanto propios como políticos), nietos y nietas (tanto propios como políticos), madre, padre, hermano, hermana hijas e hijos políticos: 2 días.

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.

Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización.

La licencia por hospitalización podrá disfrutarse mientras dure la hospitalización y no tiene que ser en los días siguientes a la hospitalización, pudiendo ser en días alternos en el caso de que el hecho causante no coincida con los períodos de descanso de la persona trabajadora afectada o con los días de no prestación de los servicios.

g) Traslado de domicilio: 1 día.

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

Las parejas de hecho, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificación de registro de parejas de hecho) 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 cónyuge, hijas o hijos y madre o padre.

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

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

k) Licencia para realización de exámenes para la obtención de títulos oficiales y para presentarse a exámenes de la oferta pública de empleo (oposiciones). Las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos necesarios para concurrir

tagiria aurkeztu beharko dute. Baimen hori bi egun natural luzatuko da, azterketa-lekua azterketa egiten duenaren ohiko bizilekutik 100 km baino urrunago badago. Baimen hau ordainduta egongo da.

17. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Enpresak 30 egun arteko baimen ordaindu gabeak emango dizkie eskatzen dituztenei. Baimen hauek zatika hartu ahal izango dira, baina gutxienez zazpi egun jarraian aldi bakoitzean, eta inolaz ere 30 egun natural gairiditu gabe. Baimen hauek ezin dira hartu oporraldia hasi aurretik ez oporraldia amaitu eta gero.

Eskaera idatziz egin beharko da lizentzia hartu baino hamabost egun lehenago, eskaera eragin duen gertaerak epe hori bete dadila ahalbidetzen ez duenean salbu.

18. artikulua. Kontratua etetea jaiotzagatik eta adingabea zaintzeko.

Jaiotzak, zeinak erditzea eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haurraren zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, amaren osasunaren babesa ziurtatzeko.

Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, Kode Zibilaren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.

Umea behar baino lehen jaio bada edo beste edozein arrazoiengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo sei asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez eteteakoa.

Haurra garaia baino lehen eta pisu gutxiarekin jaiotzen bada, edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitaleratuta egon behar badu, jaioberria ospitalean dagoen bezainbeste egunez luzatuko da baimena, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezartzen den moduan.

Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedendiko sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen denean.

Guraso bakoitzari adingabea zaintzeko egingo zaion kontratu-etetea, behin erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak igaro ondoren, eta gurasoek nahi izanez gero, asteka bana daiteke –metatuta edo etenak hartuta–, erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte. Hala ere, ama biologikoak lehenago ere har dezake baimena; gehienez ere, erditzea aurreikusitako eguna baino lau aste. Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago.

Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta, beraz, eskubidearen egikaritzea ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Lan-kontratuaren etenaldia, erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak igarotakoan, lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko

a exámenes a razón de 1 día por cada prueba de examen a efectuar, presentando el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a 2 días si el examen se realiza a más de 100 km del lugar de residencia de la persona examinada. Este permiso será retribuido.

Artículo 17. Licencias no retribuidas.

La empresa concederá licencias no retribuidas de hasta 30 días a quienes lo soliciten, que podrán disfrutarse fraccionadamente en periodos inferiores de al menos siete días consecutivos y siempre que no se superen los 30 días naturales. Estas licencias no podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones.

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

Artículo 18. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá dis-

erregimenean har daiteke, enpresak eta langileak aldez aurretik adostuta eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresa-zuzendaritzak mugak jar ditzake eskubide hori aldi berean baliatzeko, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituak.

19. artikulua. *Kontratua etetea umea adoptatzeagatik, adopatzeko zaintzapean hartzeagatik edo familian hartzeagatik.*

Adopzio, adopziorako zaintza eta harreraren kasuetan, etenaldia hamasei astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat, 45.1.d) artikuluan ezarritakoari jarraituz. Sei aste lanaldi osoan hartu behar dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

Gainerako hamar asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioaren ebazpen judizialaren edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan. Atingabe berak ez du, inola ere, langile beraren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago. Hamar aste etenaldi hori lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, aldez aurretik enpresa eta eragindako langilea ados jarrita, eta ezarritakoari jarraituz.

Nazioarteko adopzioetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean aldez aurretik, apartatu honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa eratzeko ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke.

Langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopziorako zaintzaileari edo harreragileari.

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileek enpresa berean lan egiten badute, enpresak mugak jarri ahal izango ditu borondatezko hamar asteak batera baliatzeko, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituak.

Jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harrerako semeak edo alabak desgaitasunen bat badu, 4. eta 5. zenbakietan aipatzen den kontratu-etenaldia beste bi astez luzatuko da, guraso bakoitzarentzat bat. Luzapen bera aplikatuko da jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harrera anizkoitzetan, lehenengoa ez beste seme edo alaba bakoitzeko.

20. artikulua. *Baimena bularreko haurra zaintzeko.*

Haurra jaiotzen denean edo haur bat adoptatzen denean edo adopzio aurreko zaintzan edo harreran hartzen denean, langileek lantokitik ordubete alde egiteko eskubidea edukiko dute bularreko haurrak bederatzi hilabete egin arte; denbora hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edota harrera anizkoitzetan Eskubide hori baliatzen duenak beste era batera ere erabil dezake, bere borondatez: lanaldia ordu erdiz murriztu dezake, helburu berarekin, edo jarraiko hamabost egun balioduneko lizentzia ordaindua hartu helburu berarekin.

frutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 19. *Suspensión por adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento.*

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 20. *Permiso para el cuidado de menor lactante.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o a sustituir este derecho por una licencia retribuida única de quince días naturales continuados con el mismo fin.

Apartatu honetan ezartzen den lanaldi-murrizketa langileen banakako eskubidea da, eta eskubide horren erabilera ezin zaio eskualdatu beste gurasoari, beste adoptatzaileari, beste zaintzaileari ez beste harreragileari. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek eskubide hori baliatzen badute subjektu eragile berarengatik, enpresa-zuzendaritzak bere esku izango du eskubidearen aldebereko erabilera mugatzea, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko, idatziz komunikatu beharrekoak.

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubidea, denbora hori edoskitzaileak hamabi hilabete bete arte luza daiteke, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak bederatziz hilabete betetzen dituenetik aurrera.

21. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Laneko istripu baten edo gaixotasun profesional baten ondorioz aldi baterako ezintasuna gertatzen denean, enpresak prestazioak osatuko ditu langilearen ordainsariaren zenbateko osoaren % 100era iristeko, lehenengo egunetik eta egoera horretan dagoen bitartean.

Langile batek aldi baterako ezintasuna badauka eta ospitaleratu beharra badauka, enpresak prestazioa osatuko du soldata osora iristeko ospitalean dagoen bitartean.

Langile batek aldi baterako ezintasuna badauka gaixotasun arrunt baten ondorioz, enpresak konpentsazio ekonomikoa emango dio ordainsariaren % 100era iristeko 6 hilabetez gehienez; sei hilabete igarotakoan ordainsariaren % 80ra iristeko konpentsazioa emango dio baja amaitu arte.

22. artikulua. Erretiroa.

Erretiroari dagokionez aldi bakoitzean indarrean dagoen legeria aplikatuko da.

Erretiro partziala hartzeko baldintzak betetzen dituzten langileek errelebo-kontraturako eskubidea edukiko dute aldi bakoitzean indarrean dagoen legeriak ezartzen duenaren arabera.

23. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Plantillako langileek hitzarmen honetan ezartzen direnak baino baldintza onuragarriagoak badituzte, partzialak edo osoak, errespetatu egingo dira.

24. artikulua. Malgutasuna.

Indarreko legerian arautzen den % 10eko malgutasuna aplikatzeko, enpresak eta langileak akordioa adostu beharko dute. Nolanahi ere, oraingo sistema sustatuko da, hau da, urteko lanaldiaren % 100 egutegietan sartzea.

25. artikulua. Soldata ez aplikatzeko klausula.

Enpresak ezin izango dio inola ere hitzarmen hau aplikatzeaz utzi Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bidez, honako prozedura hau bete beharko du eta:

1. Langileen lege-ordezkariei jakinarazi zergatik ez dituen nahi aplikatu lan-baldintzak. Jakinarazpen horrekin batera langileen lege-ordezkariei dokumentazio nahikoa eta sinesgarria emango die, azter dezaten.

2. Enpresaren eta langileen lege-ordezkarien arteko kontsultak egiteko hamabost (15) eguneko aldia. Kontsulta-aldian desadostasunik badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du hitzarmenaren batzorde paritariora, auzia ebatz dezan. Batzorde horrek zazpi (7) eguneko epealdia edukiko du ebazpena emateko desadostasuna aurkezten zaionetik.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 21. Incapacidad temporal.

En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones hasta el 100 % de la totalidad del salario de su jornada, desde el primer día y por el tiempo que se mantenga esta situación.

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

En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común las personas trabajadoras percibirán una compensación económica hasta complementar el 100 % de las retribuciones hasta un máximo de 6 meses, transcurridos los cuales se complementará el 80 % de dichas retribuciones hasta la finalización del periodo de baja.

Artículo 22. Jubilación.

En materia de jubilación se estará a la legislación vigente en cada momento.

Las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos de acceso a la jubilación parcial tendrán derecho a contrato relevo siempre que se den las condiciones, conforme a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 23. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas parciales o totales que pudieran corresponder a las personas trabajadoras de la plantilla que mejoren las condiciones recogidas en el presente convenio de empresa.

Artículo 24. Flexibilidad.

Se establece la necesidad de acuerdo entre empresa y persona trabajadora para hacer uso del 10 % de flexibilidad de jornada que permite la legislación vigente. No obstante, se promoverá el actual sistema de incorporar a los calendarios el 100 % de la jornada anual.

Artículo 25. 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, ya que deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

1. Comunicación a la RLT (Representación Legal de las Trabajadoras) de las causas por las cuales muestra su interés por no aplicar las condiciones laborales. Dicha comunicación irá acompañada de documentación suficiente y fehaciente para que la RLT pueda proceder a su examen.

2. Apertura de un periodo de consultas de quince (15) días entre la organización y la RLT. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3. Kontsulta-aldia amaitu eta batzorde paritarioak parte hartu ondoren adostasunik ez badago, alderdiak GEP lan-gataz-
kak auzibidetik kanpo ebazteko prozeduren mende jarriko dira
(adiskidetzea edo bitartekaritza). Enpresak eta langileen lege-
ordezkariek adostuta baino ez da posible izango arbitrajea eta,
horren ostean, ORPRICCE organora jotzea.

26. artikulua. Langileen subrogazioa.

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

Enpleguan langileen egonkortasuna mantentzeko, sektorea-
ren profesionalizazioa lortzeko eta, ahal den neurrian, azuzien
ugaltzea saihesteko, bi alderdiek honako erregulazio hau ados-
tu dute:

1. Kontrata baten emakida amaitzen denean, zerbitzua uz-
ten duen enpresari atxikitako langileak, kontrata horretan baka-
rrik, kontrataren titular den enpresa berriari atxikiko zaizkio, eta
enpresa horrek subrogatu egingo ditu aurreko enpresan aitortu-
ta zituzten eskubide eta betebeharrak guztiak. Halaber, aurreko en-
presaren eskubideen aitortpena jasotzen duen agiri bat eman be-
harko die langileei, antzinasuna eta kategoria berariaz aipatu-
ta, subrogazioa egin eta hurrengo 30 egunen barruan.

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

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

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

c) Ordezkapenerako kontratua izanik, a) eta b) apartatu-
tan 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 frogagarri eta
agiri bidez egiaztatuko beharko dizkio zerbitzua uzten duen en-
presak enpresa berriari, kontrata amaitu baino 15 egun natural le-
henago gutxienez, edo esleipenaren berri formalki izan eta hu-
rrengo 3 egun balioduneko epean, esleipena geroago gertatzen
bada, honako dokumentazio hau aurkeztuta:

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

b) Subrogatuko diren plantillako langile guztiei dagokien-
ez, honako hau adieraziko duen ziurtagiria:

Abizenak eta izena.

NANA.

3. Tras el agotamiento del periodo de consultas y la inter-
vención de la Comisión Paritaria sin acuerdo, las partes se so-
meterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de
conflictos Preco (conciliación y mediación). El arbitraje y la posi-
bilidad posterior de acudir al ORPRICCE sólo será posible con el
acuerdo entre la representación empresarial y la RLT.

Artículo 26. Subrogación de personal.

La finalidad de este precepto no es la de establecer obliga-
ciones que excedan del ámbito de aplicación de este convenio,
sino recordar los derechos que asisten a las personas trabaja-
doras que se encuentran en el ámbito funcional de este conve-
nio, 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 em-
pleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la me-
dida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas par-
tes 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 obliga-
ciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, de-
biendo 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 pá-
rrafo precedente, para que el personal adscrito a la empresa sa-
liente sea subrogado, deberá concurrir alguno de los siguientes
supuestos:

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

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

c) Personal que, con contrato de sustitución, supla a algu-
no del personal mencionado en los apartados a) y b).

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la em-
presa 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 nom-
bre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga cono-
cimiento de dichas circunstancias.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se
deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la em-
presa saliente a la empresa entrante, con una antelación mínima
de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contra-
ta 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 co-
rriente 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.

Helbidea.

Gizarte Segurantzaren kontua.

Kontratu mota.

Antzintasuna.

Lanaldia eta ordutegia.

Oporrak baliatzeko data.

Hitzarmenean jaso gabeko ordainsari-kontzeptuak.

Beste baldintza eta itun batzuk.

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

c) Lan-kontratuen fotokopia.

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

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

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 ordezkari izango diote, ondorio guztietarako, enpresa emakidadun berriari, baldin eta ez badute gainditzen plantillari dagokion legeko langile-ordezkarien kopurua.

Zerbitzuaren enpresa esleipendunak zerbitzua bi hilabetez behar den aldi batez etenda ere, artikulua loteslea izango da, eta langileak enpresa berriari atxikiko zaizkio, eskubide guztiak dituztela.

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

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

Urte naturala hasi ondoren subrogatuz gero, enpresa esleipendun berriak eta kontrata 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.

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 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.

Enpresa arteko konpentsazio ekonomikoa egikaritu izanaren kopia emango zaio langileen ordezkari batzuarari edo sindikalari.

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.

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.

Azken xedapena.

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

Xedapen iragankorra.

Hitzarmen hau indarrean jarriko den eguna gorabehera (2022ko uztailaren 16a), I. eranskinean ageri diren soldata-taulak ez dira aplikatuko Eibarko Udalaren etxez etxeko laguntza-zerbitzuaren administrazio-kontratu berria hasi ondoko egunera arte, 10 - 15 bitarteko artikuluekin eta 5. artikuluan lanaldiaz ezartzen denarekin bat etorriz. Egun horretan indarrean ipiniko dira soldata-taula horiek eta 5. artikuluan lanaldiaz ezartzen dena.

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.

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 final.

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

Disposición transitoria.

Con independencia de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, esto es, el 16 de julio de 2022, las tablas salariales reflejadas en el anexo I del presente convenio (en aplicación de los artículos 10 a 15) y la regulación prevista en el artículo 5 relativa a jornada de trabajo no resultarán de aplicación hasta el día siguiente al inicio del nuevo contrato administrativo para la adjudicación del servicio de ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Éibar. A partir de dicha fecha, entrarán en vigor las citadas tablas salariales y la regulación prevista en el artículo 5 (jornada de trabajo).

Zerbitzu Publikoak

I. ERANSKINA

SOLDATA-IGOERAK

	2022ko uztailaren 16a / 2023ko uztailaren 15a	2023ko uztailaren 16a / 2024ko uztailaren 15a	2024ko uztailaren 16a / 2025eko uztailaren 15a
Etezez etxeko laguntzailea	- Lanean egindako ordua: 11 € gordin - Jaiegunetan prezioa 19,65 € orduko izango da.	- Lanean egindako ordua: 11,60 € gordin. - Jaiegunetan prezioa 20,72 € orduko izango da.	- Lanean egindako ordua: 12,06 € gordin. - Jaiegunetan prezioa 21,55 € orduko izango da.
	- Aparteko bi ordainsari eta oporrak, 1.756,19 euro gordin bakoitza, lanaldi osoan.	- Aparteko bi ordainsari eta oporrak, 1.857,88 euro gordin bakoitza, lanaldi osoan.	- Aparteko bi ordainsari eta oporrak, 1.932,19 euro gordin bakoitza, lanaldi osoan.
Koordinatzailea	33.495,27 €	35.421,25 €	36.838,10 €
Antzintasuna (14 ordainsari)	24 €	26 €	28 €
Garraio-gastuak (kilometrajea)	0,34 € kilometroko	0,36 € kilometroko	0,39 € kilometroko
Joan-etorrien plusa (12 ordainsari)	57,75 €	59,58 €	61,41 €

ANEXO I

INCREMENTOS SALARIALES

	16 de julio de 2022 a 15 de julio de 2023	16 de julio de 2023 a 15 de julio de 2024	16 de julio de 2024 a 15 de julio de 2025
Auxiliar Domiciliaria	- Hora efectiva de trabajo: 11 €/brutos - En días festivos el precio/hora será de 19,65 €	- Hora efectiva de trabajo: 11,60 €/brutos - En días festivos el precio/hora será de 20,72 €	- Hora efectiva de trabajo: 12,06 €/brutos - En días festivos el precio/hora será de 21,55 €
	- Dos pagas extras y vacaciones por cuantía de 1.756,19 euros brutos cada una a jornada completa	- Dos pagas extras y vacaciones por cuantía de 1.857,88 euros brutos cada una a jornada completa	- Dos pagas extras y vacaciones por cuantía de 1.932,19 euros brutos cada una a jornada completa
Coordinadora	33.495,27 €	35.421,25 €	36.838,10 €
Antigüedad (por 14 pagas)	24 €	26 €	28 €
Gastos locomoción (kilometraje)	0,34 €/km	0,36 €/km	0,39 €/km
Plus Desplazamiento (por 12 pagas)	57,75 €	59,58 €	61,41 €

UGT
Zerbitzu Publikoak

