

2016-2018

UGT

Zerbitzu Publikoak



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

SOCIOSANITARIO



**Defendemos tus derechos
Afíliate a UGT**

Infórmate - Asesórate - Protégete
euskadi.fespugt.es

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkarirena, Valoriza Servicios a la Dependencia SL» Lasarte-Oriako udalaren tutoretzapeko etxebizitzaren eta etxez etxeko laguntza-zerbitzuaren lantokian. enpresaren hitzarmen kolektiboen erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100821012016 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2016ko apirilaren 14an enpresako zuzendariak eta pertsonal ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2016ko apirilaren 18an 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 dagokio, honako arautegiaren arabera: Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 19.1.g artikulua (2013-04-24ko *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 akordioak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek zedatutako 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, 2016ko maiatzaren 11.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (3412)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios A la Dependencia, S.L. en el Centro de Trabajo del Servicio de Ayuda A Domicilio y Pisos Tutelados del Ayuntamiento de Lasarte-Oria. (código 20100821012016).

ANTECEDENTES

Primero. El día 14 de abril de 2016 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el delegada de personal.

Segundo. El día 18 de abril de 2016 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. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, 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 acuerdo 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 BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 11 de mayo de 2016.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (3412)

Valoriza Servicios a la Dependencia SL» enpresaren hitzarmen kolektiboa, Lasarte-Oriako Udalaren tutoretzapeko etxebizitzaren eta etxez etxeko laguntza-zerbitzuaren lantokian 2016-2018.

I. KAPITULUA

1. artikulua. Lurralde- eta funtzio-eremua.

Hitzarmen hau etxez etxeko laguntzari eta tutoretzapeko etxebizitzari dagokienez Lasarte-Oriako herrian besteren kontura zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatuko zaie.

Etxez etxeko laguntza-zerbitzua gizarte-izaerako zerbitzu komunitarioa da, eta zerbitzu horren bitartez, prestakuntza duten langile ikuskatuek ongizate fisikoari eta afektiboari eusteko edota hura berrezartzeko zailtasunak dituzten familiei edota pertsonen laguntzen diete prebentzioari, hezkuntzari eta sorospenerari dagokienez, ahal dela eta betiere egokia bada horiek beren etxeetan eta/edo ingurunean bizitzen jarrai dezaten saiatzeaz gain.

Halaber, tutoretzapeko etxebizitzetako eginkizunak etxebizitza eta tresneria garbitzea eta mantentzea eta bertakoei sorospena ematea dira (bazkari- eta afari-zerbitzua, uanean uneko premietarako arreta ematea).

2. artikulua. Denbora-eremua. Indarraldia eta denuntzia.

Akordioa hau 2016ko apirilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2018ko abenduaren 31 arte iraungo du; hala ere, aldi hori espresuki, behin-behingo eta halaberharrez luzatuztat joko da, ordeztzen duen beste bat indarrean jarri arte.

Akordio hau urteka luzatuko da indarraldiaren amaierara heltzen denean, eta haren aurreraeraginari eutsiko zaio akordio berririk lortzen ez den artean.

Bi aldeak konprometitzen dira hurrengo hitzarmena negoziatzeko batzordea eratzea 2018ko urriaren 1ean.

3. artikulua. «Ad personam» bermeak - Baldintza onuragarria.

Langileek bana-banaka nahiz kolektiboki dituzten baldintza gorenak eta onuragarrienak errespetatuko dira, ekonomikoak bezala bestelakoak ere (laboralak, sozialak eta abar).

Hitzarmen honetan onartutako ordainsarien taula aplikatuko zaie hitzarmen hau indarrean sartzen denean hitzarmen honetan adierazi baino soldata handiagoak jasotzen dituzten langileei, urteko zenbaketan. Nominan jasoko da ordainsarien arteko aldea, berme-osagarri pertsonal gisa, eta ezin izango da ez xurgatu, ez konpentsatu. Aipatutako osagarri pertsonalaren zenbatekoa hamabi hilekoetan jasoko da.

Nolanahi ere, «ad personam» berme gisa mantenduko da hitzarmen kolektibo honetako III. eranskinean jasotakoa.

4. artikulua. Batzorde Paritarioa.

Sinatzaileen artean batzorde misto bat eratu da, itun honen interpretaziorako, arbitrajearako, adiskidetzarako eta betearazpenerako organo gisa, eta batzorde horrek hartutako erabakiak lotesleak izango dira, bileren akta idatzi beharko da eta hartutako erabakiak artxibatu eta erregistratu beharko dira.

Batzorde misto horretako kideen artean, pertsona batek alderdi enplegatzailea ordezkatzeko du, eta beste batzuek alderdi soziala.

Alderdi bakoitzak, egoki irizten badiu, aholkulari baten laguntza izango du. Aholkulari horrek hitza izango du, baina botorik ez.

Batzorde Mostoaren deialdiak Batzorde Mistoaren presidente izendatutako pertsonak egingo ditu, edo presidenterik ez

Convenio colectivo de la empresa «Valoriza Servicios A la Dependencia, S.L.» en el centro de trabajo del servicio de ayuda a domicilio y pisos tutelados del ayuntamiento de Lasarte-Oria 2016-2018.

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios por cuenta ajena en ayuda a domicilio y pisos tutelados en la localidad de Lasarte-Oria.

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

Asimismo, las funciones en los pisos tutelados consisten en limpieza y mantenimiento de la casa y enseres, así como la asistencia a los residentes (servicio de comida y cena, atención a necesidades puntuales).

Artículo 2. *Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.*

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de abril de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018 periodo que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

El presente acuerdo se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento y mantendrá su ultraactividad mientras tanto no se acuerde un nuevo acuerdo.

Ambas partes se comprometen a la constitución de la comisión negociadora del siguiente convenio el 1 de octubre de 2018.

Artículo 3. *Garantía «ad personam» - condición más beneficiosa.*

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto económicas como de otro tipo (laborales, sociales, etc), tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable. El importe del citado complemento personal se percibirá en las doce mensualidades.

En todo caso se mantendrá como garantía «ad personam» lo establecido en el Anexo III del presente convenio colectivo.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

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

Esta Comisión Mixta estará conformada por 1 persona por parte empleadora y otras en representación de la parte social.

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

Las convocatorias de esta Comisión Mixta las efectuará en principio la persona designada como presidente o presidenta

badago, alderdietako edozeinek. Akten idazkari izendatutako pertsonak erabakiak jakinarazteko ardura izango du.

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek osatzen dute batzorde mistoa.

Batzorde mistoaren egoitza bi alderdiek kasu bakoitzean beren beregi ezartzen dutena izango da.

II. KAPITULUA

5. artikulua. Lanaren antolaketak.

Enpresako Zuzendaritzaren ahalmena eta erantzukizuna da lana antolatzea, hitzarmen kolektibo honek eta indarreko legeek langileen legezko ordezkariari esleitutakoari lotuta, batez ere gauez eta txandaka lan egiten duten langileei dagokie-nez.

Nolanahi ere, langileen legezko ordezkariak, lana antolatu eta arrazionalizatzearekin zerikusia duen orotan, Langileen Estatutuak, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legeak eta indarreko gainerako legediak esleitzen dizkieten eginkizunak izango ditu.

Aurreko paragrafoan xedatutakoa alde batera, kolektibo baten edo, funtsean, langile indibidualen lan-baldintzak ezarri edo aldatu baino lehen, jakinarazi egin behar zaie langileen legezko ordezkariari.

III. KAPITULUA

6. artikulua. Lanbide-sailkapena.

Lanbide-sailkapenak ezartzeko, kontuan hartuko dira sartzeko eskatutako titulazioa, kualifikazioa, ezagutza eta esperientzia. Titulazioa eskatzea beharrezkotzat jotzen ez denean, betiere pertsona horrek egin behar duen lana eta pertsona egokia den kontuan hartuta, kontratuak zehaztuko du kontratatutako langilea zein taldetan sartu behar den, bete beharreko eginkizunetarako behar dituen ezagutzen eta izan behar duen esperientziaren arabera.

A taldea: Kudeatzailea, administratzailea eta goi-mailako tituluduna.

B taldea: Erdi-mailako tituluduna eta gobernaria.

C taldea: Teknikariak eta laguntzaileak.

D taldea: Menpeko langileak eta kualifikaziorik gabeko langileak.

Lanbide-kategoriak zehaztuta daude hitzarmen honetako soldata-taulan, atxikita dauden lanbide-taldearen arabera sailkatuta. Eginkizunen definizioa II. eranskinean dago. Hitzarmen honetan jaso gabeko kategoriak eta definizioak Estatuko Esparru-hitzarmenean jasotakoak izango dira.

7. artikulua. Probaldia.

Probaldia ezartzen da, baina ezingo da inondik inora izan kontratuaren iraupenaren hirurena baino handiagoa, Langileen Estatutuan araututakoaren arabera:

A taldea: Sei hilabete.

B taldea: Berrogeita bost lanegun.

C taldea: Hogeita hamar lanegun.

D taldea: Hamabost lanegun.

Probaldia bi alderdiek adostu eta idazki batean jasoko dute, eta, probaldia indarrean dagoen bitartean, bi alderdiek lan-harremana alde bakarretik eta askatasunez indargabetzeko aukera izango dute, aurreabisurik eman gabe eta kalte-ordainak jasotzeko eskubiderik gabe.

de la misma, o en su defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona designada como Secretario/a de Actas la encargada de comunicar las decisiones.

Constituyen la Comisión Mixta las partes firmantes del presente convenio.

El domicilio de la Comisión Mixta se fija a todos los efectos en el lugar que ambas partes determinen en cada momento.

CAPÍTULO II

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación legal de los trabajadores, especialmente en el trabajo nocturno y a turnos.

La representación legal de los trabajadores tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadoras o trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Artículo 6. Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo A: Gerente/a, administrador/a y titulado/a superior.

Grupo B: Titulado/a medio y gobernante/a.

Grupo C: Personal técnico y personal auxiliar.

Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones consta en el anexo II. Las Categorías y definiciones no recogidas en este Convenio serán las recogidas en el Convenio Marco Estatal.

Artículo 7. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuarenta y cinco días laborables.

Grupo C: Treinta días laborables.

Grupo D: Quince días laborables.

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

8. artikulua. Sartzea eta lanpostu hutsak betetzea:

Lanpostu hutsak edo lanpostu sortu berriak, betiere mugagabeak izanda, prozedura honen arabera beteko dira:

1. Barne-deialdia. Lanpostu hutsak betetzeko lehenetsuzko eskubidea izango dute zentroko bertako langileek, lanposturako eskakizunak betetzen badituzte. Langile guztiek izango dute lanpostu horietara aurkezteko eskubidea, baldintza berdinetan, sexua eta egoera edozein dela ere, eta kontuan hartu barik unean betetzen duten lanpostua. Horretarako, sortu bezain pronto iragarriko da lanpostu hutsak daudela, prozedura horren bidez betetze aldera.

Prozedura honetatik kanpo geratuko dira enpresako konfiantzako lanpostuak.

2. Kanpo-deialdia. Lanpostua aurreko deialdiaren bidez betetzen ez bada, kanpoan egingo da eskaintza; egin beharreko lanerako gaitasun-probak gainditu beharko dituzte hautagaiek. Lanpostuaren profilerak egokituko dira proba horiek.

3. Langileen ordezkari batek parte hartuko du barne-deialdia egiteko prozeduran. Kanpo-deialdiko prozeduran, ordea, informazioa emango da.

9. artikulua. Enpresa uztea.

Kontratu mugagabea duten langileek borondatez hartu nahi badute baja enpresan, idatziz jakinarazi beharko dute, behin betiko bajaren eguna baino honenbeste egun lehenago:

A taldea: Bi hilabete.

B taldea: Hilabete bat.

C taldea: Hilabete bat.

D taldea: hamabost egun.

Kontratu mugatua eta sei hiletik beherakoa duten langileek 10 egun lehenago egin behar dute aurreabisua, zein talde-takoak diren kontuan hartu gabe. Kontratu sei hilekoa edo luzeagoa bada, aurreabisua egiteko epea 14 eguneko izango da, zein talde-takoak diren kontuan hartu gabe.

Ezarritako aurreabisua egin ezean, enpresak ahalmena izango du likidazioan ordaindu beharreko zati proportzionaletatik honako hau kentzeko: aldeztu aurretik araututako aurreabisuan atzeratutako egun bakoitzeko ordainsari erre-alaren eguneko zenbateko baliokidea.

Enpresak derrigorrean eman behar du langileak egindako jakinarazpena jaso izanaren berri.

10. artikulua. Goragoko eta beheragoko kategoriako lanak eta mugigarritasun funtzionala.

Debekatuta dago langileak dagokien lanbide-taldearen mailatik beheragoko lanpostuetan jartzea, ez bada salbuespenezko zirkunstantzietan eta ezinbesteko gutxieneko denborarako, lanbide-sailkapenaren arabera.

Langileak goragoko kategoriako lanak egiten jartzen badira, kategoria horri dagozkion ordainsariak jasoko dituzte, lan horietan emandako denbora eta izandako lanaldia kontuan hartuta. Titulazioa ezinbesteko baldintza bada, ezingo dira esleitu goragoko kategoriako lan horiek, titulazio hori izan ezean. Urte batean sei hiletik edo bi urtean zortzi hiletik gorako aldi batean eguneroko lanaldiaren % 30 baino gehiago lan horietan emanaz gero, lanpostu-igoera finkatu egingo da, lanpostu hutsik badago, eta betiere lanpostuak eskatzen duen titulazio egokia izanez gero.

Artículo 8. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento.

Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2. Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3. Una persona representante del personal participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, será informada.

Artículo 9. Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: Dos meses.

Grupo B: Un mes.

Grupo C: Un mes.

Grupo D: Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días.

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

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 10. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

IV. KAPITULUA

LANBIDE-PRESTAKUNTZA

11. artikulua. *Printzipio orokorrak.*

Langileen Estatutuaren 23. artikulua xedatutakoarekin bat, eta lanbide-prestakuntzari eta -sustapenari aurrerabidea ematearren, hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek eskubidea izango dute ikasketak egiten lagun dakien, titulu akademiko edo lanbide-titulu ofizialak lortzeko, bai eta enpresak berak, hitzarmen hau sinatu duten erakundeek edo beste erakunderen batek antolatutako lanbide-hobekuntzako ikastaroak egiteko eskubidea ere, baldin eta ikasketa horiek erregularrak badira, eta edukiek lanpostuarekin zerikusia badute.

12. artikulua. *Prestakuntzaren helburuak.*

Enpresaren lanbide-prestakuntzak honako helburu hauek izango ditu:

- Titularra lanpostura eta lanpostu horretako aldaketetara egokitzea.
- Norberak duen kategorian eta lanpostuan eskatzen diren lanbide-ezagutzak gaurkotu eta eguneratzea.
- Lana espezializatzea, lanbideari loturiko graduetan, sektorearen batean, edo gaietan.
- Langileek titulu akademikoak, lanbide-tituluak eta profesionaltasun-ziurtagiriak eskura ditzaten aurrerabidea eman eta sustatzea.
- Lanbidea birmoldatu eta egokitzea kualifikazio-sistema berrien arabera.
- Hizkuntza nazionalak eta atzerrikoak jakitea.
- Langileen eta zuzendarien mentalitatea egokitzea, helburuen arabera partaidetzako zuzendaritza batera zuzenduta.
- Langileen ezagutzak zabaltzea, aurrera egiteko eta sustapen profesionaletan aukerarik izateko, eta beste lanpostu batzuei dagozkien ezagutzak izatea.
- Prestakuntza teoriko eta praktikoa nahiko eta egokia ematea, prebentzio-arloan, aldaketarik egiten bada egiten diren lanetan, edo lantaldeetan, eta Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen 19. artikuluan xedatutako baldintzetan, edo teknologia berririk ezartzen bada.
- Mendekotasunaren arretarako arlo osoan etengabeko prestakuntza egiaztatzen dituzten ziurtagiriak homologatzea, eta Kualifikazioen Institutu Nazionalari proposatzea ziurtagiri horiek homologa ditzala, etorkizuneko profesionaltasun-ziurtagiriak eskuratzeko.
- Aukera-berdintasunean arloko prestakuntza sustatzea.

V. KAPITULUA

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA ETA LAN-OSASUNA

13. artikulua. *Laneko arriskuen prebentzioa eta lan-osasuna.*

1. Printzipio orokorrak: Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean ezarritakoaren arabera, langileek laneko segurtasun eta osasunari dagokienez babes eraginkorra izateko eskubidea dute. Eskubide horrek berekin dakar enpresak bere zerbitzupeko langileak lan-arriskuetatik babestu beharra.

Babesteko betebeharra betetze aldera, enpresak bere zerbitzupeko langileen segurtasuna eta osasuna bermatuko ditu, lanarekin zerikusia duten alderdi guztietan, eta beharrezkoa

CAPÍTULO IV

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. *Principios generales.*

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes del presente convenio u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Artículo 12. *Objetivos de la formación.*

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
- Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.
- Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
- Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO V

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 13. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario,

baldin bada, lan-arriskuak saihesteko jardun-protokoloa emango die aurretiaz langileei. Era berean, enpresak nahitaez ahalbidetu behar du langileak behar adinako prestakuntza teorikoa eta praktikoa jasotzea prebentzioari buruz, eta bereziki, langilearen zereginetan aldaketarik egiten denean, teknologia berriak sartzen dituztenean eta lanpostuetan aldaketak egiten dituztenean.

Egoera bakoitzerako erabakita dauden prebentzio-neurriak bete daitezzen zaindu behar du langileetako bakoitzak.

2. Langileen parte-hartzea:

2.a) Prebentzio-delegatuak: Prebentzio-delegatuak, bate-tik, langileek enpresa-arloan lan-osasunaren inguruko gaietan parte hartzeko egituraren oinarria, eta, bestetik, lan-arriskuen prebentzioaren arloko ordezkari espezializatuak dira.

Prebentzio-delegatuen izendapena, eskumenak eta ahalmenak Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen 35. eta 36. artikuluetan xedatutakoak izango dira, baita laneko segurtasun eta osasunerako batzordeak erabakitakoak, eta batzorde horren erregelamenduan adostutakoak ere.

Langileen legezko ordezkariak egoki irizitako edozein langile izenda daiteke prebentzio-delegatu. Langileen legezko ordezkariak baten bat izendatzen badute delegatu, bere ordu-kreditua prebentzio-gaietara bidera dezake. Nolanahi ere, prebentziorik emandako prestakuntza-denbora laneko denboratzat hartuko da ondorio guztietarako eta horren kostua ezin izango zaie inoiz prebentzio-delegatuei egotzi.

Beren eginkizunak betetzeko behar dituzten informazioetarako irispidea eta prestakuntzarako aukera jarriko ditu enpresak prebentzio-delegatuen eskura. Haren eskumenak eta ahalmenak Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen 36. artikuluan daude jasota.

Prebentzio-delegatuei Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen 37. artikuluan eta Langileen Estatutuaren 65.2. artikuluan xedatutako aplikatuko zaie, eta enpresan garatzen duten jardunaren ondorioz eskuratzen duten informazioen inguruan isiltasun profesionala gorde beharko dute.

2.b) Laneko segurtasun eta osasunerako batzordea: Kide anitzeko organo paritarioa da lan-arriskuen prebentzioaren arloan lantokian egiten diren jardueretan ordezkari izateko eta aldizka parte hartzeko. Haren eskumenak eta ahalmenak Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legearen 39. artikuluan daude jasota.

Laneko segurtasun eta osasunerako batzordea hiru hilean behin batzartuko da, gutxienez, ohiko bilkuretan, eta ezohiko bilkuretan, berriz, batzordeko ordezkarietako batek eskaera egiten duen aldiro, betiere bilkura egitea premiazkoa dela ongi justifikatuta.

14. artikulua. Osasuna zaintzea.

1. Enpresak bere zerbitzuplean dauden langileen osasun-egoera zainduko duela bermatuko die langileei, lanaren arriskuaren arabera.

Zaintze hori egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Dena den, langileen legezko ordezkariak egindako txostenaren ondoren, azterketak egitea ez da borondatezkoa izango honako kasu hauetan: nahitaezkoa bada azterketa egitea lan-baldintzek langileen osasun-egoeran zer ondorio dituzten ebaluatzeko, edo langilearen osasun-egoera langilearentzat berarentzat, gainerako langileentzat edo enpresarekin lotura duten beste pertsona batzuentzat arriskutsua ote

entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

2.a) Delegados y delegadas de prevención: Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación legal de los trabajadores del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación legal de los trabajadores, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b) Comité de seguridad y salud laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

El comité de seguridad y salud laboral se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

Artículo 14. Vigilancia de la salud.

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

den egiaztatzeko, eta horrela ezarrita badago arrisku bereziak babesteari eta arriskugarritasun bereziko jarduerak babesteari buruzko lege-xedapenen batean.

Nolanahi ere, langileari kalterik gutxien eragiten dioten azterketak eta probak egitea hobetsiko da, betiere arriskuarrekiko proportzionalak izanik.

Azterketak, ahal bada, lanorduetan egingo dira, langilearen ohiko txandarekin bat badatoz, eta nahitaezko azterketak direnean, laneko denbora bezala joko da azterketak egiten pasatutako denbora.

2. Osasuna zaintzeko eta kontrolatzeko neurriak hartzen direnean, beti errespetatuko da langileak intimitaterako eta duintasunerako duen eskubidea, eta isilpean gordeko da haren osasun-egoerari buruzko informazio guztia.

3. Langileei behar bezala eta isilpean emango zaie egingako osasun-azterketako emaitzen berri.

4. Beren jardueran berriazko arriskuren bat duten langileek eskubidea izango dute urtero arrisku horren gaineko azterketa egiteko, enpresaren kontura.

15. artikulua. Laneko jantziak.

Enpresak gutxienez bi uniforme ematera behartuta daude, beroki bat barne (betiere kanpora uniformeak jantzita ateratzera behartuta badaude). Bai eta eginkizunak betetzeko egokiak diren aginduzko babesgarri pertsonalak ere; besteak beste, behar diren oinetako eta eskularru homologatuak. Langileek, lan egiterakoan, enpresak emandako arropak eta norberaren babeserako bitartekoak erabili beharko dituzte nahitaez; arropak eta bitartekoak zaintzeko betebeharra ere izango dute.

16. artikulua. Amatasuna babestea.

Enpresak eta segurtasun- eta osasun-batzordeak arriskuak aztertu ondoren, langilearen haurdunaldian edota edoskitzaroan, langilearen edo umekiaren osasunerako kaltegarriak izan daitezkeen lanpostuak badaude, enpresak behar diren neurriak hartu beharko ditu langile horrek adierazitako arriskua saihesteko. Egokitzerik ez badago, edo egokitu arren lanpostuaren baldintzak kaltegarriak izan badaitezke haurdun dagoenarentzat edo fetuarentzat, bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du langile horrek.

Teknikoki edo objektiboki, lanpostua aldatu ezin bada, edo arrazoi justifikatuak direla-eta, lanpostuz aldatzeko eskatu ezin bada, haurdunaldia arriskutsua izanik, eraginpeko langilearen kontratua eten daiteke -Langileen Estatutuaren 45.1.d artikuluan xedatutakoarekin bat- langile horren segurtasuna edo osasuna babesteko behar den denboran, baita langileak zuen lanpostura itzuli ezin duen edo duen egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batean jardun ezin duen bitartean ere.

17. artikulua. Genero-indarkeriaren biktimen babesa.

Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integralerako Neurriei buruzko Lege Organikoan xedatutakoaren arabera:

1. Langileen Estatutuan xedatu bezala, genero-indarkeriaren biktima den langileak eskubide hauek izango ditu: lan-denbora murriztea edo berrantolatzea, mugigarritasun geografikoa, lantokia aldatzea, lan-harremana etetea lanpostua gordeta, eta lan-kontratua amaitzea.

2. Genero-indarkeriaren biktimak izanik beren lan-kontratua eten duten langileak ordezkatzeko bitarteko-kontratuak formalizatu dituzten enpresetan langilea berriz laneratzen denean,

personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 15. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 16. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 17. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violen-

laneratze hori lan-kontratua eten zen unean zituen baldintza bereberekin egingo da.

3. Genero-indarkeriatik eratorritako egoera fisikoak edo psikologikoak eragindako lan-absentziarik edo puntualtasun-faltarik gertatzen bada, justifikatutakotzat hartuko da baldin eta gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek, kasuan kasu, horrela zehazten badute. Edozein kasutan ere, langileak absentzia horiek jakinarazi beharko dizkio enpresari ahalik eta lasterrena.

VI. KAPITULUA

LANDALDIA

18. artikulua. Lanaldia eta lan-ordutegia.

1. Arau komunak: Urteko gehieneko lanaldia benetan lan egindako 1.706 ordukoa izango da (asteko 37,50 ordu).

Denbora partzialeko lanaldiari dagokion proportziozko soldata kalkulatzeko, eta horretarako bakarrik, denbora osorako hitzartutako urteko lanaldiari asteen 37,50 ordu dagozkioa joko da.

Ezingo dira egin benetako laneko bederatzi ordu baino gehiago lanaldi osoan, edo aurreko horren proportzioa denbora partzialeko kontratuan zehaztutako lanaldian oinarrituta, ez badaude gutxienez hamabi ordu lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean, eta betiere ados jarrita enpresa eta langileen legezko ordezkariak (legezko ordezkariak ez badago, akordioa zuzenean egingo da langileekin), bai eta hitzarmen honek jasotzen duen urteko gehieneko lanaldia errespetatuta ere.

Urte bakoitzeko lehen hilean, enpresak lan-egutegia egingo du, txandak eta ordutegiak adierazita, eta egutegia hiru hilez behin berraztertu ahal izango da. Hori guztia langileen legezko ordezkariekin negoziatu ondoren, eta astebete lehenago kopia bat emanda langileen legezko ordezkariari, iragarki-taulan jar dezaten.

Enpresak, ahal den neurrian, txanda aldatzeko aukera emango die langileei, mediku-kontsultara lagun diezaieten odol-ahaidetasuneko lehen mailarainoko adingabeko edo mendeko senideei. Horretarako, enpresari jakinarazitako langileen arteko akordioak kontuan hartuko dira.

Denbora partzialeko lanaldia jarraitua izango da, larunbategi, igandeetan, jaiegunetan eginikoak eta lanaldi bereziak izan ezik, zatituak izan ahal izango baitira. Lanaldiak zatituak direnean, 24 orduko gutxieneko iraupena izango dute asteen.

2. Arau bereziak etxeko laguntza-zerbitzurako: Etxeko laguntza-zerbitzuan dihardutenen lanaldiak honako ezaugarri berezi hauek izango ditu:

A) Benetan egindako lana izango dira bai erabiltzailearen etxean laguntzen emandako orduak, bai elkarren segidako zerbitzuen artean leku batetik bestera joateko erabilitakoak, bai koordinazio- eta kontrol-eginkizunetarako baliatutakoak.

B) Zerbitzua eguneko orduetan emango da, gaueko zerbitzuetarako erabakitako kasuetan izan ezik.

C) Asteko atsedenaldia larunbat eta igandeetan hartuko da, egun horietan arretarako erabakitako lanaldietan izan ezik.

D) Lanegunetan, zerbitzuak asteleheneetik ostiralera bitarte emango dira, larunbat goizetako zerbitzuetarako erabakitako lanaldietan izan ezik, baztertu gabe lanegunetako lanaldia asteleheneetik larunbatera artekoa izatea.

E) Lanaldien arteko atsedenaldia errespetatuko da betiere, Legeak dioen bezala.

cia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

CAPÍTULO VI

JORNADA

Artículo 18. Jornada y horario de trabajo.

1. Normas comunes: Se establece una jornada máxima anual de 1706 horas de trabajo efectivo (37,50 horas semanales).

A los solos efectos de cálculo del salario proporcional correspondiente de la jornada a tiempo parcial, se establece la referencia semanal de la jornada anual pactada a tiempo completo en 37,50 horas.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con la representación legal de los trabajadores, entregando una copia, con una semana de antelación, a la representación legal de los trabajadores para su exposición en el tablón de anuncios.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

La jornada a tiempo parcial será continuada, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.

2. Normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio: Para quienes presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:

A) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.

B) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

C) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

D) La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana, sin perjuicio de que la jornada de trabajo de días laborables sea de lunes a sábado.

E) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

F) Lanaldiak osoak, denbora partzialekoak eta bereziak izan ahal izango dira; azken horiek iraupen jakineko kontratu kausalei lotutakoak dira.

F.1. Lanaldi osoak: Lanaldi osoak modu jarraian edo zati-tuan egin daitezke.

Lanaldi zatitua egiteari dagokionez, hitzarmen honetan urteko gehieneko lanalditzat ezarritakoa hartzen da lanaldi osotzat.

F.1.1. Lanaldi jarraituak: Lanaldi osoetan eta jarraituetan, sartzeko ordua 07:00etatik 10:00etara artekoa izango da, eta irteteko gehieneko muga, berriz, arratsaldeko 18:00etakoa.

F.1.2. Lanaldi zatituak: Lanaldi osoak eta zatituak enpresek eta langileek itundu behar dituzte, eta lan-kontratuan bertan jaso behar dira, edo, bestela, idatzizko akordio bidez.

Lanaldi zatituetan, lanaldia ezingo da banatu egunero bi denbora-tartetan baino gehiagotan.

Lanaldi osoak eta zatituak eguneko orduetan egingo dira; hau da, 07:00ak eta 22:00ak bitartean.

F.2. Lanaldi partziala: Goizeko txandaren barruko denbora partzialeko lanaldian, sartzeko ordua 07:00etatik 10:00etara artekoa izango da, eta irteteko gehieneko muga, berriz, arratsaldeko 16:00etakoa.

Arratsaldeko txandaren barruko denbora partzialeko lanaldian, sartzeko ordua 15:00etatik 18:00etara artekoa izango da, eta irteteko gehieneko muga, berriz, 22:00etakoa.

Zerbitzuak larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan emateko denbora partzialeko lanaldia eguneko orduetan egingo da, hau da, 07:00ak eta 22:00ak artean, gaueko zerbitzuei erantzuteko erabakitakoa izan ezik.

F.3. Lanaldi bereziak: Lanaldi bereziak egin ahal izango dira gaueko zerbitzuetarako, zerbitzu pribatuetarako, landa-zerbitzuetarako edo beste edozeinetarako, baldin eta beren ezaugarrien ondorioz arreta bereziaren premia badute, edo ez badituzte betetzen erabakitako lanaldiak aplikatzeko baldintzak.

Lanaldi bereziek berekin ekarriko dute iraupen jakineko kontratu bat egotea lan edo zerbitzu jakin bat egiteko, eta kontratu horretan argi identifikatuta egongo da zer zerbitzu eman behar den edo diren.

Artikulu honetako lehen paragrafoan deskribatutako zerbitzu bereziak egonkorak direnean, kontratua mugagabea izan ahal izango da.

Lanaldi berezietako lanaldi- eta ordutegi-erregimena eman beharreko zerbitzuetako beharren arabera izango da kasu bakoitzean, eta kontratu bakoitzean zehaztuko da.

G-1. Kontuan hartuta zein diren etxez etxeko laguntza-zerbitzuaren ezaugarri bereziak, denbora partzialeko kontratazio-ehuneko handia baitu, enpresen joera nagusia izango da hitzarmenean erabakitako lanaldiaren %100 baino lanaldi txikiagoa duten langileen lanaldia zabaltzea, enpresan baja izan diren edo aldi baterako ezintasun-egoeran edo oporretan dauden langileek egin gabe utzitako lanaldia bete dezaten.

G.2. Aurrekoa gorabehera, egoera horietan dauden langileak lanpostura itzultzen direnean, lanaldia handitu zaien langileak lehenago zuten egoerara itzuliko dira.

G.3. Era berean, G.1 puntuan esan bezala jokatu da, erabiltzaile berriak esleitzearen ondorioz bete gabeko lanpostu hutsak daudenean.

G.4. Lan egindako ordu kopurua lan-kontratuan finkatutako lanaldikoa baino handiagoa edo txikiagoa izan daitekeen, orduak erregularizatu egingo dira hiru hilez behin. Lan egindako orduen kopurua handiagoa bada eta, beraz, langilearen aldekoa, enpresak hurrengo nominan ordainduko dio soberako

F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiendo por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada.

F.1. Jornadas completas: Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas.

Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio.

F.1.1. Jornadas continuadas: Las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 7 horas y las 10 horas y como límite máximo de salida las 18 horas.

F.1.2. Jornadas partidas: Las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o, en su caso, mediante acuerdo escrito.

El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo.

Las jornadas completas y partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas.

F.2. Jornadas a tiempo parcial: La jornada a tiempo parcial incluida en turno de mañana tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 7 y las 10 horas y como límite máximo de salida las 16 horas.

La jornada a tiempo parcial incluida en turno de tarde tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 15 y las 18 horas y como límite máximo de salida las 22 horas.

La jornada a tiempo parcial destinada a la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, se realizará en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas, salvo aquella establecida con objeto de atender servicios nocturnos.

F.3. Jornadas especiales: Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

Cuando los servicios especiales descritos en el primer párrafo de éste artículo tenga carácter estable, el contrato podrá ser indefinido.

El régimen de jornada y horario de las jornadas especiales vendrán dado en cada caso por las necesidades de los servicios a atender y será especificado en cada contrato.

G.1. Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100% de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones.

G.2. No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.

G.3. Así mismo se procederá del modo establecido en el punto G.1 cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir.

G.4. 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 trimestral. Cuando haya jornada de exceso a favor de la trabajadora, la empresa les

ordu kopuru hori. Orduak gutxiago badira, ez dira deskontatuko, eta enpresaren kontura izango dira. Hilero, lantalde osoaren ordu-erregimenaren egoeraren berri emango dio enpresak langileen legezko ordezkariari.

19. artikulua. Asteko atsedena.

Langileek astean egun bat eta erdiko gutxieneko atsedaldi jarraitua (36 ordu) hartzeko eskubidea izango dute. Atsedendaldi horrek igandea izan behar du gutxienez lau astez behin, salbu eta asteburuko kontratuak dituzten langileen kasuan.

Aurreko hori gorabehera, enpresen eta langileen legezko ordezkariaren edo, ordezkariarik ez badago, langileen artean itundu duten edo ituntzen duten aukera oro errespetatuko da.

20. artikulua. Oporrak.

Urteko oporraldia ordaindutakoa izango da, eta hogeita hamar egun naturalekoa. Benetako lan-urtea osatu ez duten langileek zati proportzionalerako eskubidea izango dute. Ahal bada, oporrak ekainean, uztailean, abuztuan eta irailean hartuko dira.

Oporrak hogeita hamar egunean hartuko dira, edo hama-bost eguneko bi alditan, eta ezingo dira zati gehiago egin, enpresa eta langileak ados jarri ezean, eta langileen legezko ordezkariak onartu ondoren, betiere honako irizpide hauek errespetatuta:

a) Opor-txanden araubidea urteko txandakatze zorrotzean oinarrituta gauzatu da, langileak hilabeteen arabera banatuta; txandakatze hori enpresako lehen antzintasun-urtean hasiko da. Oporraldia bi alditan edo gehiagotan zatitzen duten langileek aldi horietako batean baino ez dute izango hautatzeko lehentasuna. Horretarako, oporretarako txandak osatuko dira. Txanda horiek laneko egutegiaren arabera eta ematen den zerbitzuaren arabera egingo dira.

Oporraldia edo ordain daitezkeen jaiegunak hartzeko aldia ezin izango da asteko atsedeen-egun batean hasi; beraz, kasu horietan ulertuko da oporraldia asteko atsedeen-egunaren hurrengo egunean hasi dela. Oporretatik itzultzen den eguna egun libre bada, errespetatu egin beharko da egun hori, eta hurrengo egunean hasiko da lanean.

b) Oporretako egutegia urteko lehen hiruhilekoa amaitu aurretik egingo da; kasu guztietan, oporrak hasi baino bi hilabete lehenago gutxienez.

Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia eta haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edota Langileen Estatutuko 48.4 artikuluzatzen eta 48.bis artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahaliko ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

Oporren ordainsarian ez da inoiz ere sartuko jarduera-osagarrien ordainketa, gaueko plusa izan ezik, gaueko txanda fin-koko langileei dagokienez.

21. artikulua. Erretiroa.

1. Nahitaezkoa: Langileen Estatutuaren hamargarren xedapen gehigarriak berariaz xedatutako gaikuntzaren arabera,

abonará ese exceso en la nómina siguiente. En caso de que haya defecto, no procederá el descuento corriendo a cargo de la empresa. Mensualmente la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la situación con respecto al régimen horario de la plantilla.

Artículo 19. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, el personal.

Artículo 20. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación legal de los trabajadores, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos ó más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de éstos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

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

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad, excepto el plus de nocturnidad para aquel personal de turno fijo de noche.

Artículo 21. Jubilación.

1. Obligatoria: De conformidad con la habilitación establecida al efecto por la disposición adicional décima del Estatuto

langileek, zer taldetakoak diren gorabehera, unean uneko erregelamenduzko adina betetakoan hartu beharko dute erretiroa derrigorrez, une horretan erretiroa hartzeko baldintzak ezin egiaztatu ahal izan ezean, kotizatu gabeko aldiak adibidez; kasu horretan, enpresarekin ados jarri ondoren, derrigortasuna baldintzak betetzen diren unerako atzeratu ahal izango da.

Enpresa beste kontratazio bat egitera konprometitzen da, edo iraupen jakineko kontratu bat mugagabe bihurtzera, erretiroa modu honetan hartzen duen langile bakoitzeko.

2. Erretiro partziala: Langileek, enpresarekin ados jarrita, erretiro partzialari heldu ahal izango diote, lege zedatutako moduan.

VII. KAPITULUA

ORDAINSARI-EGITURA

22. artikulua. Lansari-egitura.

Ordainsarien egitura honela geratuko da:

A) Oinarrizko soldata: Denbora-unitateetan eta lanbide-talde eta -kategoriaren arabera ezarritako ordainsariaren zatia da, langileari bere lanpostua edo beste edozein zirkunstantziagatik dagokion ordainsaria alde batera utzita. I. eranskinean adierazitakoa da oinarrizko soldata. Egindako lanaldiaren proportzioan jasoko da.

B) Antzinasun-plusa: I. eranskinean adierazitako kopurukoa da, enpresan lanean emandako hiru urte bakoitzeko. Egindako lanaldiaren proportzioan jasoko da.

C) Gaueko lanaren plusa: Ordainsari berezia izango dute 22:00ak eta 07:00ak bitartean lan egindako orduak, I. eranskinean arabera. Osagarri hori oporren ordainsarian ere jasoko da, gaueko txanda finkoko langileei dagokienez.

D) Igande eta jaiegunetako plusa: Igandeetan edo jaiegunetan egindako lanaldietan, berriaz igande edo jaiegunetarako kontratatutako langileen kasuan izan ezik, ordainsaria hau izango da: langile bakoitzaren orduko prezioa + lanordu bakoitzeko 2,17 euro 2016. urterako. Orduko prezioaren barruan hauek sartuko dira: antzinasun-plusak, osagarri pertsonalak, gaueko lanaren plusak eta langileak jaso ohi duen beste guztia.

Gaueko txandako zerbitzuak egiten dituzten langileen kasuan, lanean emandako igandetzat edo jaieguntzat hartuko da lanaldia igandean edo jaiegunean hasi bada.

E) Prestasun-plusa: Prestasun-txandak ezarri ahal izango dira, borondatezkoak, txanda bakoitzeko ordainsari berezia izango dutenak, I. eranskinean arabera.

F) Aparteko orduak: Egiten diren aparteko orduak ordainsari berezia izango dute, 24. artikuluan eta I. eranskinean arabera.

G) Aparteko ordainsariak: Aparteko hiru ordainsari pagatuko dira: martxokoa, udakoa eta Gabonetakoa; haien zenbatekoa hau izango da: oinarrizko soldataren hileko bat gehi antzinasuna. Udako aparteko ordainsaria urtarrilaren 1etik ekainaren 30era arte sortuko da, eta uztailaren 15ean ordainduko; Gabonetakoa, berriz, uztailaren 1etik abenduaren 31ra arte sortu, eta abenduaren 15ean ordainduko da. Udako eta Gabonetako haborokin horiek inoiz ere ez dira ordainduko hileroin hainbanatuta, langileen legezko ordezkariarekin eta/edo langilearekin akordioa izan ezean.

Martxoko aparteko ordainsaria kasuan kasuko urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31 arte sortuko da urtero, eta hileroin hainbanatuta ordainduko da.

H) Bidaia-gastuak: Enpresak bere gain hartuko ditu langileen bidaia-gastuak honako kasu hauetan:

de los Trabajadores, el personal, independientemente del grupo a que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir la edad reglamentaria en cada momento, salvo que en dicho momento no se pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los periodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada al momento en que se reúnan los mismos.

La empresa se compromete a realizar una nueva contratación o transformar un contrato de duración determinada en indefinido por cada trabajador o trabajadora que se jubile bajo esta modalidad.

2. Jubilación parcial: El personal de mutuo acuerdo con la empresa podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VII

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 22. Estructura retributiva.

La estructura retributiva queda como sigue:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo I por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

C) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según anexo I. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para el personal con turno fijo de noche.

D) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución igual al precio hora de cada trabajador + 2,17 € por cada hora de trabajo para el año 2016. Dentro del precio hora irá incluido los pluses de antigüedad, complementos personales, nocturnidad, etc que el trabajador perciba habitualmente).

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

E) Plus de disponibilidad: Se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica por turno, según anexo I.

F) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según artículo 24 y anexo I.

G) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán tres pagas extraordinarias: paga extra de marzo, paga extra de verano y paga extra de navidad, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad. La paga extra de verano será devengada del 1 de enero al 30 de junio y abonada el día 15 de julio y la paga extra de navidad será devengada de 1 de julio al 31 de diciembre y abonada el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones de verano y navidad se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo cuando exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores y/o con el trabajador.

La paga extra de marzo tendrá devengo anual del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso abonándose prorrateada mensualmente.

H) Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

– Langileek, enpresak eskatuta, lanaldiaren barruan, garraio bideak erabili behar badituzte zerbitzuren bat egiteko.

– Zerbitzuaren izaeraren beraren eta lanaren antolaketaren ondorioz, garraio bideak erabili behar badira zerbitzua emateko.

Honela ordainduko ditu:

– Garraio bide publikoen zenbatekoak ordainduta (autobusa, taxia, eta abar).

– Enpresa-ibilgailuaren bidezko garraio bidea emanda.

– 0,19 euro km-ko ordainduta, langileak bere ibilgailua erabiltzen badu lekualdatzeko.

23. artikulua. Ordainsarien igoera.

2016rako ordainsariak I. eranskinean azaltzen diren arazoak dira.

2017. urterako, aurreko urteko Gipuzkoako KPla handituko dira ordainsari guztiak, eta igoera inoiz ez da %1etik beherakoa izango (hau da, 2016ko Gipuzkoako KPla %1 baino handiagoa bada, 2016ko Gipuzkoako KPla aplikatuko da. 2016ko Gipuzkoako KPla %1 baino txikiagoa bada, %1eko gutxieneko igoera errespetatuko da).

2018. urterako, aurreko urteko Gipuzkoako KPla handituko dira ordainsari guztiak, eta igoera inoiz ez da %1etik beherakoa izango (hau da, 2017ko Gipuzkoako KPla %1 baino handiagoa bada, 2017ko Gipuzkoako KPla aplikatuko da. 2017ko Gipuzkoako KPla %1 baino txikiagoa bada, %1eko gutxieneko igoera errespetatuko da).

24. artikulua. Aparteko orduak.

Sektoreak dauzkan ezaugarrien ondorioz, eta sektoreari eguneko ordu guztietan etengabeko zerbitzua eman beharra egokitzen zaionez, aparteko ordutzat hartuko dira ezusteko arrazoi urgenteengatik gerta daitezkeen absentiak edo ez-laneratzeak betetzeko lan egin beharreko orduak, baldin eta, hiruhileko batean metatutako kopurua kontuan hartuta, erabakitako urteko lanaldia gainditzen badute.

Aparteko ordu horiek salbuespenezko egoerarako izango dira, eta argudioak emango zaizkio langileen legezko ordezkari-tzari. Orduon konpentsazioa, nagusiki, laneko denbora izango da, edo I. eranskinean jasotako prezioaren arabera ordaintzea; prezio horrek hitzarmen honetan erabakitako ordainsari-gehikuntza jasotzen du.

Betiere ezingo dute inoiz gainditu legez ezarritako urteko gehienezko muga.

25. artikulua. Esangura bereziko jaiegunak.

Daukaten aparteko garrantziagatik, bereziak dira Eguberri eguna eta Urteberri eguna, eta horrenbestez, honako tarte hauek: abenduaren 24tik 25era bitarteko gaueko txandaren hasieratik abenduaren 25eko arratsaldeko txanda amaitu arte, eta abenduaren 31ko gaueko txandaren hasieratik urtarrilaren 1a arte nahiz urtarrilaren 1eko arratsaldeko txanda amaitu arte. Beste egun batean hartutako atsedenarekin konpentsatu diren jaiegun berezi horiei dagokien ordainsaria soldata-tauletan jasotako da.

Inoiz ere ez dira jasoko esanahi bereziko jaiegunen plusa eta jaiegun arrunten plusa lan-txanda bakar batengatik.

Egun horiek igandea badira, eta kontuan hartuta autonomia-erkidego bakoitzak ordezkari jaiegun bat aukeratzeko duela, esanahi edo garrantzi bereziko jaiegun moduan ordaintzen dira, eta ordezkari eguna soldata-taularen arabera.

26. artikulua. Prestasun-plusa.

Enpresek prestasun-txanda ezarri ahal izango dituzte nahi izanez gero, eta txanda horiek borondatezkoak izango dira langileentzat. Modalitate horri nahi duelako heltzen dion langilea-

– A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

– La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

– Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

– Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

– Abonando a 0,19 € por km. si el personal se desplaza con su propio vehículo.

Artículo 23. Incremento retribuciones.

Las retribuciones para el año 2016 serán la que se establece en el anexo I.

Para el año 2017 todas las retribuciones se incrementarán en el IPC de Gipuzkoa del año inmediatamente anterior, y, en todo caso, la subida nunca será inferior al 1% (Es decir, si el IPC de Gipuzkoa del año 2016 es superior al 1% se aplicará el IPC de Gipuzkoa del año 2016. Si el IPC de Gipuzkoa del 2016 fuese inferior al 1% se respetará una subida mínima de un 1%).

Para el año 2018 todas las retribuciones se incrementarán en el IPC de Gipuzkoa del año inmediatamente anterior, y, en todo caso, la subida nunca será inferior al 1% (Es decir, si el IPC de Gipuzkoa del año 2017 es superior al 1% se aplicará el IPC de Gipuzkoa del año 2017. Si el IPC de Gipuzkoa del 2017 fuese inferior al 1% se respetará una subida mínima de un 1%).

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo trimestral excedan de la jornada anual establecida.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación legal de los trabajadores. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

Artículo 25. Festivos de especial significación.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto es la reflejada en las tablas salariales.

En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo.

Si esos días caen en domingo, teniendo en cuenta que cada comunidad autónoma fija un día festivo sustitutorio, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

Artículo 26. Plus de disponibilidad.

Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. Aquel trabajador o trabajadora que

ren betebeharra izango da egun horretan aurkitzeko moduan egotea, premia bereziko egoera baten ondorioz izan daitekeen edozein eskaerari erantzuteko. Inoiz ere ezingo dira gainditu bete beharreko txandan zehaztutako orduak.

Langileen betebeharra izango da sakelako telefonoari edo pertsona-bilagailuari erantzutea, eta lehenbailehen joatea bere lantokira edo adierazten zaion erabiltzailearen etxera; joateko denbora hori esparru bakoitzean erabakiko da langileen legezko ordezkartzarekin. Lan egindako denboratzat hartuko da eskaera egin eta zerbitzua amaitu ondorengo ordu erdira artekoa. Inoiz ere ezingo da izan 30 minututik gorakoa eskaera egin denetik zerbitzua eman beharreko lekuan agertu arte igarotako denbora. Langileak uste badu 30 minutu baino gehiago behar izango dituela zerbitzua eman behar duen lekura iristeko, berehala jakinarazi beharko dio enpresari.

Sakelako telefonoa edo pertsona-bilagailua matxuraturaz gero, langileak berehala jakinarazi beharko dio enpresari, eta beste telefono-zenbaki bat eman beharko du, aurki dezaten.

Prestasunaren data eta iraupena enpresak egindako lan-koadrantean zehaztuko dira. Prestasun-orduen kopurua inoiz ere ezingo da izan hitzarmenean jasotako lanaldiaren %25 baino handiagoa.

Prestasun-denbora ez da kontuan hartuko lanaldi arruntaren ondorioetarako. Aparteko ordutzat hartuko dira eskaera egin denetik zerbitzua amaitu ondorengo ordu erdira arte igarotakoak. Prestasuna dela eta egindako aparteko orduak inoiz ere ezingo dute gainditu hitzarmen honetako 24. artikuluan jasotzen den muga.

Langileen legezko ordezkartzak enpresaren informazioa jasoko du prestasun-txandak egiteari buruz.

27. artikulua. *Lan-istripuen edo lanbide-gaixotasunen ondoriozko aldi baterako ezintasunerako konpentsazioa.*

Laneko istripuaren eta/edo lanbide-gaixotasunaren ondoriozko aldi baterako ezintasunetan, enpresak soldataren %100 arte osatuko du langileak gizarte-segurantzatik jasotzen duen prestazio ekonomikoa, bajaran dagoen lehen hogeita bat egunetan.

28. artikulua. *Aurrerakinak.*

Langileren batek eskatuz gero, enpresak nahitaez eman beharko dio eskatzen dion unean duen soldataren %100eko hileko aurrerakin bat.

29. artikulua. *Soldaten ordainagiriak.*

Ezinbestekoa da justifikatzeko soldata-ordainagiriak egitea eta ematea. Frogagiri hori administrazio publiko eskudunak onartutako eredu ofizialaren arabera izango da, eta, soldata-kontzeptu guztiak jaso beharko ditu ondo banakatuta eta zehaztuta, bai eta atxikipenak, kotizazioak, zerga-ordainketak eta kalkulu-oinarriak ere.

Hilaren lehen bost egunetan ordainduko da. Horretarako, legez baimendutako edozein sistema baliatuko da, enpresaren iritzia eta erabakiaren mende (txekek, transferentziak, eskudirua, etab.).

30. artikulua. *Soldata ez aplikatzeko klausula.*

Hamabost eguneko kontsulta-epari hasiera emango diote enpresek. Enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira horretan, ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, akordioaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio zer erabaki den, eta langileen legezko ordezkartzari formulatutako idatziaren kopia gehituko da.

voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El personal vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo o en el domicilio de la persona usuaria que se le indique, en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado en cada ámbito con la representación legal de los trabajadores. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerida hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de 30 minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de 30 minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, la persona trabajadora quedará obligada a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinarias el período que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 24 del presente convenio.

La representación legal de los trabajadores recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

Artículo 27. *Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.*

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la seguridad social hasta el 100% del salario, durante los veintidós primeros días de baja.

Artículo 28. *Anticipos.*

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 29. *Recibos de salarios.*

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 30. *Cláusula de Inaplicación Salarial.*

Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Acuerdo, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko. Akordioa lortzeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoordezkatzek badute. Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziazioetan adostasuna lortuko balitz, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsulta-aldia amaituta, desadostasunak badaude, aldeetako edozeinek akordioaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik aurrera.

3. Batzorde paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du, bost eguneko epean, PRECO-Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Berriaz ezarri da bi alderdien gehiengoak arbitratze-prozeduraren erabakia onartzea erabakitzen badute soilik aplikatuko dela arbitratze-prozedura.

4. Desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoan (ORPRICCE; Lan Harremanen Kontseiluan dauka helbidea) edo haren ordezkari organoan azaltzeko, negoziazioan parte hartzen duten bi alderdietako gehienez ados egon beharko dute.

VIII. KAPITULUA

Baimenak, lizentziak eta eszedentziak, lan-kontratua etetea eta lan- eta familia-bizitzak bateragarri egitearen ondoriozko beste eskubide batzuk.

31. artikulua. Kontratua etetea amatasunagatik.

Emakumeen eta Gizonek Berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak xedatutakoaren arabera, eteteak etenik gabeko 16 aste iraungo du, erdituz gero; erditze anizkoitza bada, bi aste gehiago izan daitezke seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Kontratuaren etenaldia langileak nahi bezala banatuko da, betiere sei aste erditu ondorengoak izanik. Ama hilez gero, lanean ari zen ala ez kontuan izan gabe, beste gurasoak etenaldi horren osotasuna edo, hala badagokio, etenalditik hartzeko geratzen den zatia hartu ahal izango du, erditzearen egunetik zenbatzen hasita, eta amak erditzearen aurretik hartutako egunak deskontatu gabe. Seme-alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, baldin eta atsedenean hartzeko nahitaezko sei asteak amaiturik amak bere lanpostura itzultzea eskatzen ez badu.

Aurrekoa gorabehera, erditu ondoko sei asteko atsedena (nahitaezkoa amarentzat) aparte utzi gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunagatik atsedena hasitakoan, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak baliatzea erditzearen ondorengo atsedena zati jakin eta etengabe bat, bai berekin batera, edo berea amaitutakoan. Hasiera batean utzitako amatasunagatik atsedena egiten jarraitu ahal izango du aitak, nahiz eta aldi baterako ezintasun-egoeran egon ama, berriro ere lanean hasteko garaia heltzen zaionean.

Amak, bere jarduera arautzen duen araudiaren arabera, lanbide-jardura etenda prestazioak jasotzeko eskubiderik ez badu, beste gurasoak eskubidea izango du bere lan-kontratua eteteko amari dagokion aldiaren; hori bateragarria da Langileen

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del acuerdo que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes».

4. Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Acuerdos Colectivos - ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 31. Suspensión de contrato por maternidad.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. 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, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta reencuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por

Estatutuko 48 bis artikuluan jasotzen den eskubideaz baliatze-arekin.

Erditze goiztiarren kasuan eta beste edozein arrazoi dela-eta, erditu ostean, jaioberriak ospitalean egon behar duenean, amak edo, hala behar duenean, beste gurasoak hala eskatzen baldin badu, ospitalean alta hartu eta gero hasiko da etenaldia zenbatzen. Zenbaketa horretatik kanpo daude erditu osteko lehenengo sei asteak; amaren kontratua nahitaez eten behar baita sei aste horietan.

Haurra garaiz aurretik eta pisu gutxirekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua eteteko baimenaldia luzatu egingo da jaioberriak ospitalean jarraitu bitartean, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua araberak, adopzioetarako eta familia-harreretarako, etenaldiak 16 aste etengabeko iraupena izango du; adopzio edo familia-harrera anizkoitza denean, etenaldia 2 aste gehiago luzatuko da adingabe bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Langileak baimenaldia noiz hartu erabaki ahal izango du bi aukera hauen artean: adopzioa gauzatzeko erabaki judiziala ematen denetik edo umea hartzeko erabaki administratibo edo judiziala, behin-behinekoa edo behin betikoa, ematen denetik. Bestalde, adingabe berak ez du baimenaldi bat baino gehiago hartzeko eskubiderik emango.

Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek aukeratu bezala banatuko da etenaldia; etenaldi hori aldi berean edo elkarren segidan izan dezakete, baina etengabeko aldietan eta mugen barruan beti.

Atsedenaldiak aldi berean hartzen direnean, atsedenaldi horien baturak ezin izango du gauditu aurreko paragrafoetan aipatutako 16 asteko iraupena, edo erditze, adopzio nahiz familia-harrera anizkoitzetan har daitezkeen asteen iraupena.

Seme-alabak edo adoptatutako zein familian hartutako adingabeak desgaitasunik badu, aurreko paragrafoetan aipatutako kontratu-eteteak 2 aste gehiago iraungo du. Amak eta aitak biek lan egiten badute, interesdunek berek aukeratuko dute nola banatu beste epealdi hori, eta biek aldi berean edo bata bestearen ostean baliatu ahal izango dute, eta aldiak elkarren artean etenik gabekoak izango dira beti.

Paragrafo hauetan aipatutako atsedenaldiak hartu ahal izango dira lanaldi osoan zein lanaldi partziallean, enpresalderdiak eta langile interesdunek aurretiaz hala adostu badute, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Haurra atzerrian adoptatuz gero, gurasoek adoptatu nahi duten haurraren jaioterrira aurrez joan behar badute, adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino 4 aste lehenago ere hasi ahal izango da etenaldia.

Langileek kontratua etenda duten bitartean izandako lan baldintzen hobekuntzak ere izango dituzte, horretarako eskubidea baldin bazuten, betiere atal honetan aipatzen diren kasuetan, eta Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 5. zenbakian eta lege bereko 48 bis artikuluan aurreikusitako kasuetan.

32. artikulua. Ordaindutako baimenak.

Langileak, aldeaz aurretik jakinarazita eta justifikatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango dira, lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

- A. Langilea ezkonduz gero, 15 egutegi-egun.
- B. Norberaren aukerako lau egun urtean zehar, benetan lan egindakotzat hartuta ondorio guztietarako. Bat baliatuko da

el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la persona recién nacida precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha Ley.

Artículo 32. Licencias retribuidas.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A. 15 días naturales en caso de matrimonio.
- B. 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se dis-

hiruhileko bakoitzean, enpresa eta langilea espresuki ados jarri ezean. Lau egun libre horiek hartzeko, hartu baino gutxienez zazpi egun lehenago eskatu beharko dira (premia larriko kasuetan izan ezik, kasu horietan gutxienez hiru egun lehenago eskatu beharko baitira), eta enpresak eman egingo ditu, baldin eta eskatutako egunean eman ezin izateko antolamendu-arrazoi justifikaturik ez badago. Kasu horretan 48 ordu lehenago jakinaraziko zaio pertsona interesdunari (premia larriko kasuetan izan ezik).

Langileek, justifikazio beharrik gabe, hurrengo urteko urtarrilaren 15a baino lehen baliatu beharko dituzte betiere lau egun horiek.

Lau egun horiek hartzeko, hiru hileko aurretiazko lan-denbora izan beharko da norberaren aukerako egun bakoitzeko.

C. Egutegiko hiru egun jaiotza edo adopzioa gertatuz gero, edo ezkontidea, legezko izatezko bikotekidea eta odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak hiltzeagatik, istripu edo gaixotasun larria izateagatik edo ospitaleratzeagatik. Berekin ospitaleratu beharra dakarren gaixotasun larria gertatuz gero, egun horiek egunetan zatituta ere hartu ahal izango dira, ospitaleratzeak iraun bitartean. Zati-tze horretako egunak enpresari jakinarazi beharko zaizkio, eta lanegunak, asteko atsedena edo jaiegunak izango dira, pertsonak, gertaera eragilearen hasieratik, etenik gabe hartzea aukeratu izan balu bezala. Horretarako, langileak bidaia egin behar badu probintziatik edo probintzia bakarreko autonomia-erkidegotik kanpora, distantzia 50 kilometrotik beherakoa izan ezean, edo benetan justifikatutako arrazoiren batengatik, epeari beste bi egun gehituko zaizkio. Egundor horiek gehiago izateko aukera ere egongo da, ordaintzekoak diren jaiegunetatik eta/edo oportretatik kenduz gero, langileak alde aurretik hala eskatzen badu.

Alde horretatik, gertaera eragilea Espainiatik kanpo eta gutxienez 1.000 kilometroko distantziara izan bada, eta gertaerakoa ezkontidea, legezko izatezko bikotekidea edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko lehen mailako senidea bada, bost baimen-egun horiei beste bost egun gehituko zaizkie, langileak eskatuta, baina azken horiek ez zaizkio ordainduko. Hala bada, behar bezala frogatu beharko da egindako bidaia.

D. Egutegiko bi egun, ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoetarako, ebakuntza hori ezkontidearena, legezko izatezko bikotekidearena edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren batena bada, eta etxean atsedena hartu behar badu. Etxean atsedena hartu behar izanez gero, hasiera malgutu egin daiteke, eta egunak are egunetan zatituta ere har daitezke, etxeko atsedena iraun bitartean. Zati-tze horretako egunak enpresari jakinarazi beharko zaizkio, eta lanegunak, asteko atsedena edo jaiegunak izango dira, pertsonak, gertaera eragilearen hasieratik, etenik gabe hartzea aukeratu izan balu bezala. Horretarako, langileak bidaia egin behar badu probintziatik edo probintzia bakarreko autonomia-erkidegotik kanpora, distantzia 50 kilometrotik beherakoa izan ezean, edo benetan justifikatutako arrazoiren batengatik, epeari beste bi egun gehituko zaizkio. Egundor horiek gehiago izateko aukera ere egongo da, ordaintzekoak diren jaiegunetatik eta/edo oportretatik kenduz gero, langileak alde aurretik hala eskatzen badu.

E. Egundor bat, ohiko etxebizitza aldatzeko bada.

F. Nahitaez egin beharreko zeregin publiko edo pertsonalen bat egiteko, horretarako behar den denbora.

G. Azterketak egitera joateko behar dituzten baimenak emango zaizkie langileei baldin eta titulua akademikoa edo lanbide-titulua lortzeko ikasketak egiten badituzte erregulartasunez. Baimen horiek azterketa baztertzailak direnean baino ez dira ordainduko. Azterketa duen egutegiko egunerako emango zaio langileari baimena, goizeko edo arratsaldeko txandan lan

frutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

C. Días naturales en los casos de nacimiento o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

D. 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

E.1. Día por traslado del domicilio habitual.

F. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

G. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta

egiten badu. Gaeuz lan egiten badu, azterketaren aurreko gaeuz emango zaio baimena.

H. Haurdun dagoen langileak lanera ez joateko eskubidea izango du, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, zertarako eta haurra jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzerako prestakuntza-teknikak lantzeko, enpresari jakinarazi eta haiek guztiak lanaldiaren barruan egiteko beharra justifikatu ondoren.

33. artikulua. *Ordaindu gabeko lizentziak.*

Norberaren beharretarako lizentzia: Hiru hilabete urtean, dena batera edo zatika (zatia inoiz ezingo da izan hilabetetik beherakoa), ekainean, uztailean, abuztuan eta irailean izan gabe, eta 20 egun lehenago eskatuta, premia larriko kasuetan izan ezik. Enpresak eta langileek denbora-tarte hori luzatzea itundu ahal izango dute; dena den, inoiz ere ez da 6 hiletik gorakoa izango. Asistentzia-inguruabarrek aukera emango balute, baimen mota hau lehen aipatutako udako aldian balia liteke.

Jakinarazi, justifikatu eta enpresarekin ados jarri ondoren, langileek ordaindu gabeko zazpi egun ere har litzakete urtero, ordaindutako lizentzien atalean jasota ez dauden kontu pertsonaletarako.

34. artikulua. *Amatasunagatik eta ahaideak zaintzeko eszedentzia.*

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartu ahal izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko, beraiek izandako seme-alabak, adoptatuak edo familian hartuak (harrera iraunkorra nahiz adopzio aurreko harrera) izanda ere. Haurra jaiotzen den egunean hasiko da eszedentzia, edo adopzioari nahiz harrerari buruzko ebazpen judiziala edo administrazio-ebazpena ematen den egunean.

Senitarteko bat (bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna duena) zaintzeko gehienez ere hiru urteko eszedentzialdirako eskubidea ere izango du, betiere hura adina, istripua edo gaixotasuna edo desgaitasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

Artikulu honetan jasotzen den eszedentzia langileen banakako eskubidea da, gizon zein emakume izan, eta haren iraunaldia zatika har daiteke. Hala ere, enpresa bereko bi langile edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoia justifikatuengatik.

Beste subjektu eragile batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen badu, aurreko eszedentzia bukatutzat joko da, eta eszedentzia berria hasiko da.

Langileak artikulu honen arabera eszedentzian ematen duen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Enpresalderdiak deitu behar dio langileari ikastaro horietan parte har dezan, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Lehenengo urtean, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Aldi hori bukatzen denean, lanbide-talde edo -kategoria bereko lanpostu bat gordeko zaio.

Hala ere, langilearen familiak ofizialki onartuta badauka familia ugaria dela, langilearen lanpostu-erreserba gehienez ere 15 hilekoa izango da familia ugaria kategoria orokorrekoa bada, eta 18 hilekoa kategoria berezikoa.

35. artikulua. *Lanaldiaren murrizketa, familiako arrazoiak direla medio.*

Langileek, hamabi hilabete baino gutxiagoko semeari edo alabari bularra emateko, lana ordubetez uzteko eskubidea

erabaki behar du. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

H. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausencia del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 33. *Licencias no retribuidas.*

Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

Artículo 34. *Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.*

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 35. *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que

izango dute, eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango da. Erditze anizkoitzetan, baimenaren iraupena proportzioan luzatuko da.

Emakumeek, beren borondatez, eskubide horren ordez ordubete gutxitu dezakete lanaldia helburu berberarekin, edo metatu lanaldi osoetan, enpresarekin lortutako akordioan jaso bezala.

Aitak edo amak baliatu ahal izango dute baimen hori, biek lan egiten badute.

Erditze goiztiarretan, edo, edozein arrazoi dela eta, ospitalean egon behar badute erditu eta gero, aitak edo amak lanetik ordubete irteteko aukera izango dute. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez ere bi orduz; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko da.

Legezko zaintza dela-eta, 12 urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasun fisiko, adimenezko edo zentzumenezko bat duen pertsonarik (ordainduriko jarduerarik egiten ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du; lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena (1/8), gutxienez, eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proporzionalki oinarritzko soldatari.

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaidea bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Edoskitze-baimena zer ordutan eta artikuluko honetako lanaldi murriztua nolakoa izango den eta noiz hartu langileak berak erabakiko du, bere lanaldi arruntaren barruan. Lanaldi arruntara itzuli baino 15 egun lehenago eman beharko dio horren berri langileak enpresari.

36. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute. Eszedentzia hori ez da 4 hiletik beherakoa izango, ezta 5 urtetik gorakoa ere.

Eszedentzia horrek ez du ezerein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinatasunerako ez da zenbatuko.

Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino 30 egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Enpresak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean.

Eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago gutxienez eta idazki bidez eskatu beharko da enpresara itzultzeko baimena.

Eszedentzia-egoeran dauden langileek soilik izango dute lehentasunezko eskubidea dagokien kategoriara edo antzeko batera itzultzeko, baldin eta eskaera egin ondoren kategorია horretan lanpostu hutsik badago. Bestela, eskubide-igurikimen egoeran geratuko da.

Eszedentzia amaitzean edo eszedentziaren indarraldian langileak lanean hasi nahi badu, eta bere kategorian lanpostu hutsik ez badago eta bai, ordea, beheragoko kategoría batean, beheragoko kategoría horretan sartu ahal izango da, beheragoko kategoría horri dagozkion baldintzetan, eta aukera dagoenean bere jatorrizko kategoriara itzuliko da.

Eszedentzia ezin da inola ere eskatu hitzarmen honen barrukoen antzeko erakundeetan zerbitzuak emateko, horren gaineko emakida zehatzik izan ezean.

Borondatezko eszedentzia hartzen duten langileek ezin izango dute beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko bi urte igaro arte.

podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 36. Excedencia voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

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

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

37. artikulua. Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta antzinateasunerako zenbatzeko eskubidea emango du honako kasu hauetan:

- A) Kargu publiko bat betetzeko izendatzea edo aukeratzeta.
- B) Sindikatuan toki-mailako edo goragoko mailako karguren baterako hautatua izan den langileak, eszedentzia berezia eska dezake karguan dagoen bitartean, eta kargua uzten duenean automatikoki itzuliko da bere lanpostura.

IX. KAPITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

38. artikulua. Eskubide sindikalak.

Langileen legezko ordezkariak osatzen duten pertsonen eskubide eta eginkizun izango dira, besteak beste, honako hauek, Langileen Estatutuaren 64. artikuluan aipatuz gain:

- a) Enpresan falta astun eta oso astunen ondorioz jarritako zehapen guztien berri jakitea, aldez aurretik.
- b) Jakitea, hiru hilerik behin gutxienez, zer-nolako estatistikak izan diren gai hauetan: absentismoaren indizea eta absentismoaren arrazoiak, lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak eta euren ondorioak, ezbeharren indizea, lan-ingurumenari buruz aldian behin edota bereziki egindako azterlanak eta hartzen diren prebentzio-neurriak.
- c) Zaintzea lanaren, gizarte-segurtasunaren eta enpleguaren arloan indarrean dauden arauak, eta enpresaren gainerako indarreko itunak, baldintzak eta erabilerak bete daitezela. Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak abiaraziko dituzte enpresan eta erakunde edo auzitegi eskudunetan.
- d) Enpresan lan egitean, laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak betetzen ote diren zaintzea eta kontrolatzea, zentzu horretan Langileen Estatutuaren 19. artikuluan zehazten diren beritasunekin.

Langileen ordezkariak-organok: Langileen Estatutuaren 68. artikuluko a), b), c) eta d) letretan xedatutako bermeez gain, langileen ordezkariak ordaindutako ordu-kreditu bat izango dute hilean, ordezkariak-eginkizunetarako, eskala honen arabera:

Langile 1etik 25 langilera bitarte: 30 ordu.

26 langiletik 50era bitarte: 35 ordu.

51 langiletik gora: 40 ordu.

Kredituak lehenetsuneko dedikazioa izango du; hala ere, muga bakarra ezarriko zaio: nahitaez jakinarazi behar du, aldez aurretik, hasi baino 48 ordu lehenago gutxienez, noiz hasiko den eta zenbat denbora emango duen, haren ordezkariak antolatzea behar baita.

Ordezkarietarako ordainduriko hileko orduen kredituak ordezkari batengan edo batzuegan metatu ahal izango da. Metatuz gero, horren berri eman behar zaio enpresari, behar besteko aurretiaz.

Halaber, iragarki-oholak jarriko dira, betiere sindikatuen ardurapean, egin nahi dituzten eta egokitzat jotzen dituzten oharretarako eta jakinarazpenetarako. Aipatu iragarki-oholak ageriko gune eta lekuetan jarriko dira, informazioa langileei erraz iritsi dakien.

Sindikatu-atalak: Langile guztiek sindikatu-tako kide izateko duten eskubidea errespetatuko dute enpresek. Sindikatu

Artículo 37. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- A) Designación o elección de un cargo público.
- B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

CAPÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

Artículo 38. Derechos sindicales.

Las personas que formen parte de la representación legal de los trabajadores tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de la representación del personal: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores: 30 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 35 horas.

De 51 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

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

Secciones sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el

bateko kide diren langileek bilerak egin, kuotak bildu eta sindikatuari buruzko informazioa bana dezakete lanorduetatik kanpo, enpresaren ohiko jarduera eragotzi gabe.

Langile bat sindikatu bateko kide izateak edo ez izateak, edo kide izateari uko egiteak, ez du langile horri lanpostua ematea baldintzatuko, eta ezin izango zaio beste inola oztopatu edo kalterik eragin ere sindikatuko kidea izateagatik edo sindikatuaren aritzeagatik.

Enpresetan iragarki-etaulak jarriko dira ezarrita dauden sindikatuek bertan jakinarazpenak jarri ahal izateko.

Sindikatuak edo konfederazioek atal sindikalak ezarri ahal izango dituzte enpresetan edo probintzia-taldeetan (betiere ulertuta hauteskunde-prozesuetan halakotzat azaltzen direnak direla).

Guztira 50 langile edo gehiago dituzten enpresetan, langileek legezko ordezkariarik ez badute, hitzarmen hau sinatutako sindikatuek delegatu sindikal bat izango dute hauteskunde sindikalak egin arte, betiere kasuan kasuko enpresan jardunean dauden langileak badira.

Honako hauek dira delegatu sindikalaren eginkizunak: kide den sindikatuaren edo ordezkatzeko duen konfederazioaren interesak eta haiek enpresan dituzten afiliatuen interesak babestea, eta sindikatuaren edo konfederazioaren eta enpresaren arteko komunikazio-tresna izatea, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan adierazitako eginkizunekin bat. Sindikatuko delegatuak eskatuta, enpresak kasuan kasuko kuota sindikalaren zenbatekoa deskontatuko du langileen hileko nominan, betiere langileek baimena eman ondoren.

Enpresak eta erakunde sindikal adierazgarriek aipatutako erakundeetako bateko kide diren langileen kopuru jakin baten aldeko sindikatu-eginkizunak bete ahal izateko sistemak adostu ahal izango dituzte.

Langileek enpresa-batzordeetan dituzten ordezkariak edo langileen delegatuak dituzten eskubide eta berme berak izango dituzte sindikatuetako delegatuak, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan eta hitzarmen honetan adierazitakoaren arabera.

Batzarrak: Honako hauek bileretarako deialdiak egin ahal izango dituzte gutxienez 24 ordu lehenago, enpresari alde aurretik jakinarazita, lanorduen barruan: langileen delegatuak, enpresa-batzordeak, sindikatu-ataleak edo langile guztien %20ak, 50 pertsona baino gehiago dituzten enpresetan, eta %30ak 50 baino gutxiago dituztenetan; bilerak egiteko orduak gehienez 50 izango dira urtean, eta 10 hilean, eta ezingo dira hilez hil metatu. Jakinarazpenean berariaz adierazi behar dira landu beharreko gaien zerrenda. Ordu horiek ez dira inoiz ordainduko, enpresarekin hala adostu ezean.

Negoiazio-mahaiak: Batzorde paritarioan edo hitzarmena negoziatzeko batzordean parte hartzen duten langileei baimen ordaindu bat emango zaie negoziazio-lana errazteko, negoziazio horiek irauten duten bitartean.

X. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

39. artikulua. Diziiplina-araubidea.

Langileek laneko arauen bat hausten badute, enpresak zehapena jar diezaike, falta-mailakatzeko eta zehapen hauen arabera:

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

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

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

En las empresas con 50 ó más trabajadores y en las que no exista representación legal de los trabajadores las organizaciones sindicales firmantes de este convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

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

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

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comités de empresa o delegados de personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical y en el presente convenio.

Asambleas: Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 personas, y el 30 por 100 en las de menos de 50 personas, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

Mesas negociadoras: Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Hutsegite arinak.

1. Atzerapena eta zabarkeria eginkizunak betetzerakoan, baita enpresaren lokalak, baliabideak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea, baldin eta horrek duen astuntasunagatik falta astuntzat hartzen ez bada.

2. Arrazoi justifikatua izanik, behar besteko aurretiaz ez jakinaraztea ez dela lanera joango, jakinaraztea ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada, behintzat.

3. Arrazoi justifikaturik gabe, hilean puntualtasuneko 3 faltatik 5 faltara bitartean egitea, lanaldiaren hasieran, edo lanpostua edo zerbitzua denbora laburrez uztea, 15 minutu baino gutxiago.

4. Norbera garbi eta txukun ez egotea.

5. Zerga-betebeharretan edo gizarte-segurantzaren ondorioak izan ditzaketen eta etxebizitzan, bizilekuan, telefonoan edo familia-egoeran egindako aldaketak enpresari ez jakinaraztea.

6. Baimenik gabe, lan-parteeetan jasotzen diren etxeko laguntza-zerbitzuen ordutegiak aldatzea.

7. Norberaren sakelako telefonoa gauza pribatuetarako erabiltzea lanaldian, larrialdiko kasuetan izan ezik.

8. Lanaldiaren barruan identifikazio-txartela ikusteko moduan ez eramatea, edo arauzko uniforme osoa ez eramatea.

B) Hutsegite larriak:

1. Atzerapen eta zabarkeria larria eginkizunak betetzerakoan, bai eta enpresaren lokalak, baliabideak, materialak edo agiriak gaizki erabiltzea ere.

2. Arrazoi justifikaturik gabe, 30 eguneko epean, egun 1etik 3ra bitartean lanera ez joatea, absentziaren berri ez ematea, eta baja-parte ofiziala egin eta 48 orduko epean ez aurkeztea, aurkeztea ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada, behintzat.

3. Puntualtasun-hutsegite errepikatuak lanaldiaren hasieran, 15 minutukoak gehienez ere, justifikatutako arrazoirik gabe, 5 egunetan baino gehiagotan eta 10 baino gutxiagotan, 30 eguneko aldian.

4. Arrazoi justifikaturik gabe lanpostua uztea.

5. Laneko segurtasun- eta osasun-arauak eta -neurriak ez betetzea edo uztea, betiere horren ondorioz osasunerako eta osotasun fisikorako arriskuak sortzen ez badira; bestela, falta oso astuntzat hartuko da.

6. Enpresaren denbora, uniformeak, materialak edo baliabideak beste gauza batzuetarako edo norberaren mesederako erabiltzea.

7. Enpresaren baimen idatzia izan gabe, etxean laguntzeko zerbitzua erabiltzen duen pertsonaren etxebizitzako giltzaren zaintza onartzea.

8. Zerbitzua ematen den bitartean erretzea edo alkohola kontsumitzea.

9. Pertsona erabiltzaileek, edozein kategoriatako lankideek eta erabiltzaileen ahaideek eta laguntzaileek, edo enpresari lotutako beste edozeinek merezi duten errespetuan huts egitea eta agintekeriaz jokatzeta.

10. Enpresak emandako sakelako telefonoari edo pertsona-bilagailuari kasurik ez egitea lanaldian, arrazoi justifikaturik gabe, zaintza lokalizatuetan izan ezik, kasu horietan falta oso astuntzat hartuko baita.

11. 90 eguneko aldian beste falta arin bat egitea, berbera ez bada ere, baldin eta aurreko arrazoiarengatik zehapena jarri bada.

A) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifestación grave, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

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

6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.

7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

B) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.

8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

9. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Hutsegite oso larriak:

1. Egoiarraren edo erabiltzailearen prozesu patologikoaren eta intimitatearen berri zabaltzea, bai eta indarrean dagoen legediak babesten duen beste edozein datu ere.
2. Iruzurra, desleialtasuna, kontratuaren fede ona urratzea eta esleituriko egitekoetan konfiantzaz aprobetxatzea.
3. Justifikatu gabe, 30 eguneko aldi 3 egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea.
4. Lanaldiaren hasieran, justifikatu gabeko puntualtasun-faltak behin eta berriro egitea, 10 egunetan baino gehiagotan 30 eguneko aldi, edo 30 egunetan baino gehiagotan 90 eguneko aldi.
5. Egoiarrak, erabiltzaileak, edozein kategoriako lankideak edo horien familia eta kideak, edo enpresarekin harremana duen edozein pertsona hitzez edo egintzez, psikikoki edo moralki gaizki tratatzea.
6. Zerbitzuaren edo zentroaren erabiltzaileei onura ekonomikorik edo gauzazkorik galdatu, eskatu, onartu edo eskuratzeta.
7. Erabiltzaileen, zentroen, zerbitzuen edo langileen gauzez, agiriez, materialez, eta abarrez jabetzea.
8. Sexu-jazarpena eta jazarpen moralak.
9. Enpresaren baimenik gabe, beste pertsona bat jartzeko zerbitzuak egiteko.
10. Medikazioaren prestakuntzan edota administrazioan zabar jokatzeta, edo zentro edo zerbitzuaren erabiltzailearen osasunean edo osotasunean ondorioak dituen beste edozein zabarkeria.
11. Egoiarraren senideei egoiliarra egoitzaz alda dezaten sustatuz, bultzatuz edo iradokiz desleialtasunez jokatzeta. Egoiliarren langileen edo partikularren etxeetara eramatea eta egoitzaz edo zerbitzuz kanpoko jendeari egoiarraren edo haren senideen datu pertsonalak edota telefono-zenbakiak ematea.
12. Aldi baterako ezinduta egonik, norberaren edo besteren konturako lanak egitea, bai eta errealitatea manipulatzeta ere ezintasun-egoera luzatzeko.
13. Enpresako pertsona orori egindako sexu-ekintza eta -portaera iraingarriak, hitzekoak nahiz fisikoak, eta astuntasun gorena izango dute aginteko edo hierarkiako postuetatik egindakoek, kontratu mugagabea ez duten langileei egindakoek, edo salaketa jarri duten pertsonen aurka hartutako errepresaliek.
14. Diziplinarik eza lanean.
15. Arrazoi justifikaturik gabe, enpresak emandako saketako telefonoari edo pertsona-bilagailuari kasurik ez egitea lanaldian, zaintza lokalizatuetan.
16. Justifikaziorik gabe ukatzea edo atzeratzea telelaguntza-zerbitzuaren erabiltzaile baten etxera joatea, protokolizatutako beharrian-egoeraren batez arduratzeko.
17. Laneko segurtasun- eta osasun-arauak eta -neurriak ez betetzea edo uztea, horren ondorioz osasunerako eta osotasun fisikorako arriskurik sortzen bada.
18. Zereginak agintekeriaz gauzatzeta.
19. 180 eguneko aldi beste falta astun bat egitea, berbera ez bada ere, baldin eta aurreko faltagatik zehapena jarri bada.
20. Langileen Estatutuaren 54.2 artikuluan tipifikatutako beste edozein portaera.

C) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos en especie de las personas usuarias del centro o servicio.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.
8. El acoso sexual y moral.
9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
14. La falta de disciplina en el trabajo.
15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
16. Rehuser o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio de teleasistencia para la atención de situaciones de necesidad.
17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
20. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Zigorrak.

Falten kalifikazioaren arabera ezar daitezkeen zehapenak honako hauek izango dira:

Falta arinak egiteagatik:

- Idazki bidezko kargu-hartzea.
- Enplegua eta soldata etetea, 3 egun gehienez.

Falta astunak egiteagatik:

- Enplegua eta soldata etetea, 4-29 egunez.

Falta oso astunak egiteagatik:

- Enplegua eta soldata etetea, 30-90 egunez.
- Kaleratzea.

40. artikulua. Izapidetzea eta preskripzioa.

Zehapenak arrazoiak azalduta eta idazki bidez jakinaraziko zaizkio interesdunari, horrek jakin dezan eta ondorioetarako; falta astun eta oso astunak badira, langileen legezko ordezkariari jakinaraziko zaizkio.

Hutsegite larriengatik eta oso larriengatik zigorrak ezartzeko, langile interesdunek egutegiko bost eguneko epean idazki bidezko alegazioak egiteko eskubidea izango dute.

Nahitaezkoa da kontraesaneko espediente izapidetzea enpresa-batzordeko kideei eta langileen delegatuei zehapenak ezartzeko, bai euren kargu sindikaletan jardunean badaude, bai arazko bermealdian badaude, faltaren astuntasuna edozein izanik ere.

Falta arinek 10 eguneko preskripzio-epea izango dute, astunak 20 egunekoak, eta oso astunak 60 egunekoak, faltaren berri izandako egunetik aurrera, eta, nolahi ere, falta egin eta 6 hilera.

41. artikulua. Enpresak egindako arau-hausteak.

Legezko xedapenen, hitzarmen kolektiboaren eta gainerako arau aplikagarrien aurkako egiteak edo ez-egiteak dira enpresaren arau-hausteak lan-arloan. Zehatu egingo da askatasun publikoak eta oinarriko eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea. Horretaz gain, lan-segurtasunaren eta -osasunaren arloan ezarritako arauak edo neurriak ez betetzea edo uztea.

Indarrean dagoen araudiaren arabera izapidetuko dira.

XII. KAPITULUA

GATAZKEN KONPONBIDE AUTONOMOA (PRECO II)

42. artikulua. PRECO II.

Hitzarmen hau sinatu dutenak konbentzita daude Gatazka Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazioarteko Itunak (PRECO II) 1990. urtean sortu zuten adiskidetzete, bitartekotza eta arbitrajeko borondatezko jardunbideak lehenetsi behar direla edozein motatako gatazka kolektiboak ebazteko, enpresa-erakundeen eta sindikatuen autonomia kolektiboaren adierazpena direlako eta lan-harremanetan elkarrikeria eta negoziazio-bideak indartzen dituztelako.

Horri dagokionez, bi alderdiek hitzartzen dute, zeinahi gatazka kolektibo ebazteko orduan adiskidetzeko prozedura publikora edo auzibidera jo aurretik, PRECO IIan ezarritako adiskidetzete- eta bitartekotza-prozeduretako bat agortuko dutela. Berebat, hitza ematen dute gatazka kolektiboetan PRECO IIaren adiskidetzete- eta bitartekotza-prozeduretara joko dutela bi alderdietako baten gehiengoak abiarazten badu. Arbitraje-prozedura jartzeko, aldiz, bi aldeek adostasuna beharko da.

Sanciones.

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

Artículo 40. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación legal de los trabajadores en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 41. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO XII

SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS (PRECO II)

Artículo 42. PRECO II.

Las partes firmantes de este Convenio expresan su consentimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II) deben ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, las firmantes de este Convenio se obligan a agotar un procedimiento de conciliación o de mediación de los previstos en el PRECO II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. Igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del PRECO II, que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.

XIII. KAPITULUA

ATXIKIPENA ETA SUBROGAZIOA

43. artikulua. Langileen atxikipena hitzarmen honen esparru funtzionalak eragindako enpresa, zentro eta zerbitzuetan.

Langileen enplegu-egonkortasunari eusteko, sektorearen profesionaltasuna lortzeko, eta, ahal den neurrian, auziak saihesteko, bi aldeek arau hauek itundu dituzte:

1. Kontratu-esleipen baten emakida amaitzean, kontratua amaitu zaion enpresako langileak kontratuaren enpresa esleipendun berriari atxikiko zaizkio (kontratu horren kasuan baka-rik), eta aurreko enpresan onartuta zituzten eskubide eta bete-behar guztxi eutsiko diete. Subrogazioaren ondorengo 30 egunen barruan dokumentu bat eman beharko die enpresa berriak langile horiei, aurreko enpresan aitortuta zituzten eskubideei eutsiko diela adierazten duena; dokumentu horretan esanbidez adieraziko dira, gutxienez, antzintasuna eta kategoria.

Kontrata uzten duen enpresak eraginpeko langileei jakinarazi behar die zerbitzuen esleipena galdu duela, eta enpresa esleipendun berriaren izena esan behar die, horren guztxiaren berri izan bezain laster.

2. Aurrez aipaturiko kasu guztxiak behar bezala ziurtatu beharko dizkio kontratua uzten duen enpresak esleipendun berriari, dokumentuen bidez, kontratua amaitu baino 15 egun lehenago, gutxienez, edo formalki eta esanbidez esleipenaren berri duen egunetik zenbatzen hasita 3 laneguneko epean, hori ondoren gertatuz gero. Dokumentazio hau eman beharko du:

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

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

Abizenak eta izena.

NAN.

— Helbidea.

Gizarte Segurantzako zenbakia.

Kontratu mota.

Antzintasuna.

Lanaldia eta ordutegia.

Oporrak hartzeko egunak.

Hitzarmenean jaso gabeko ordainketa-kontzeptuak.

Beste baldintza eta itun batzuk.

Subrogatu beharreko langile guztxien azken zazpi hiletako nominen fotokopiak, eta TC1 eta TC2 agiriak.

c) Lan-kontratuen fotokopia.

d) Eszedentzian, laneko aldi baterako ezintasun egoeran, amatasun-bajan eta aitatasun-bajan, ordezkari gizarte-zerbitzuan, bitarteko edo ordezkari egoeran dauden eta zerbitzuen esleipendun berriari atxiki behar zaizkion langileak egoera horietan daudela ziurtatzen duten dokumentuak.

e) Dena dela, kontrata uzten duen enpresaren eta langileen arteko lan-kontratuak amaituko dira soilik esleipendun berriaren emakida zuzenbidez gauzatzen den unean.

f) Langileen ordezkariak beren agintaldian subrogatuz gero (bai enpresa-batzordeko kideak, bai langileen delegatuak,

CAPÍTULO XIII

ADSCRIPCIÓN Y SUBROGACIÓN

Artículo 43. Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional de presente convenio.

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.

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 contrata 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 dele-

bai sindikatu-ataleko kideak) hitzarmen honetan eta indarrean dauden gainerako legeetan xedatutako berme sindikalak errespetatutako ditu kontrata berria hartzen duen enpresak.

Subrogatzen den zentroko hauteskunde-prozesuan hautatutako pertsonak langileen ordezkartzari eutsiko diote, ondorio guztietarako, enpresa emakidadun berrian, baldin eta ez badute gaintitzen plantillari dagokion legezko langile-ordezkarrien kopurua.

Zerbitzuaren enpresa esleipendunak zerbitzua bi hilabetetik beherako 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 berriro hasi dela enpresa berarekin edo besteren batekin.

Kontratua uzten duen enpresak eta esleipendun berriak beti errespetatutako dute opor-egutegia, eta oporraldi osoa egutegian ezarri bezala baliatzeko aukera emango dute, enpresa bakotzian 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.

Enpresen arteko konpentsazio ekonomikoa benetan egikaritu izanaren kopia emango zaie langileen legezko ordezkartzari, 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.

Lehen xedapen gehigarria.

Hitzarmen kolektibo honetan jasotzen ez denari dagokionez, Mendekotasuna duten Pertsonen Arreta emateko Zerbitzuetarako eta Autonomia Pertsonalaren Sustapena Garatzeko Estatuko Esparru Hitzarmenean eta indarreko gainerako lege-araudian xedatua bete beharko da.

Lehenengo xedapen iragankorra.

Aldeek berriaz erabaki dute hitzarmen kolektibo honetako soldatak arian-arian ezartzea 2016ko apirilean, maiatzean eta ekainean; horrenbestez, soldata osorik aplikatuta geratuko da

gados/as de personal o de la sección sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

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

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal de los trabajadores, 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.

Disposición Adicional primera.

En lo no contemplado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal y demás normativa legal vigente.

Disposición Transitoria primera.

Las partes acuerdan expresamente proceder a la implantación salarial de este convenio colectivo de manera progresiva entre los meses de abril, mayo y junio de 2016, quedando ínte-

2016ko ekaineko nominan. Soldata-ezarpen hori I. eranskineko soldata-etaulak kontuan hartuta gauzatuko da.

gramente aplicado el salario en la nómina del mes de junio de 2016. Esta implantación salarial se hará siguiendo las tablas salariales establecidas en el Anexo I.

I. ERANSKINA

2016ko apirilko ordainsariak

Kategoria Profesionala	Oinarrizko soldata	Antzintasuna hirurtekotan	Jaiegunak Igandeak	Gaueko ordutegia	Prestasuna	Aparteko orduak	Jaiegun bereziak	Urteko soldata
Koordinatzailea	1.433,33	19,50	Orduaren prezioa + 2,17 euro orduko	3,40	20,00	23,48	56,40	21.500,00
Etkez etxeko laguntzailea (Etkez etxeko laguntza-zerbitzua eta tutoretzapeko etxebizitzak)	1.000,00	19,50	Orduaren prezioa + 2,17 euro orduko (gutxienez 12,50 euro orduko)	2,46	20,00	16,21	38,94	15.000,00
Etkez etxeko laguntzailea (Bulegoetako etkez etxeko laguntza-zerbitzua) *	1.100,00	19,50	Orduaren prezioa + 2,17 euro orduko (gutxienez 12,50 euro orduko)	2,46	20,00	16,21	38,94	16.500,00

* Bulegoetako etkez etxeko laguntza-zerbitzua gaur egun bulegoen sektoreko hitzarmena aplikatzen zaien langileek osatzen dute.

2016ko maiatzeko ordainsariak

Kategoria Profesionala	Oinarrizko soldata	Antzin. hirurtekotan	Jaiegunak Igandeak	Gaueko ordutegia	Prestasuna	Aparteko orduak	Jaiegun bereziak	Urteko soldata
Koordinatzailea	1.533,33	19,50	Orduaren prezioa + 2,17 euro orduko	3,40	20,00	23,48	56,40	23.000,00
Etkez etxeko laguntzailea (Etkez etxeko laguntza-zerbitzua eta tutoretzapeko etxebizitzak)	1.100,00	19,50	Orduaren prezioa + 2,17 euro orduko (gutxienez 12,50 euro orduko)	2,46	20,00	16,21	38,94	16.500,00
Etkez etxeko laguntzailea (Bulegoetako etkez etxeko laguntza-zerbitzua) *	1.133,33	19,50	Orduaren prezioa + 2,17 euro orduko (gutxienez 12,50 euro orduko)	2,46	20,00	16,21	38,94	17.000,00

* Bulegoetako etkez etxeko laguntza-zerbitzua gaur egun bulegoen sektoreko hitzarmena aplikatzen zaien langileek osatzen dute.

2016ko behin betiko ordainsariak. 2016ko ekainetik abendura bitarte

Kategoria Profesionala	Oinarrizko soldata	Antzintasuna hirurtekotan	Jaiegunak Igandeak	Gaueko ordutegia	Prestasuna	Aparteko orduak	Jaiegun bereziak	Urteko soldata
Koordinatzailea	1.702,36	19,50	Orduaren prezioa + 2,17 euro orduko (gutxienez 12,50 euro orduko)	3,40	20,00	23,48	56,40	25.535,43
Etkez etxeko laguntzailea	1.175,00	19,50	Orduaren prezioa + 2,17 euro orduko (gutxienez 12,50 euro orduko)	2,46	20,00	16,21	38,94	17.625,00

ANEXO I

Retribuciones Abril 2016

Cat. Profesional	S. Base	Antig. trienios	Fest/dom	H. Noct	Disponib.	H. Extra	Fest espec	S. Anualizado
Coordinador	1.433,33	19,50	Precio hora + 2,17 € hora	3,40	20,00	23,48	56,40	21.500,00

Cat. Profesional	S. Base	Antig trienios	Fest/dom	H. Noct	Disponib.	H. Extra	Fest espec	S. Anualizado
Auxiliar Ayuda Domicilio (SAD y Pisos Tutelados)	1.000,00	19,50	Precio hora + 2,17 € hora (mínimo 12,50 €/hora)	2,46	20,00	16,21	38,94	15.000,00
Auxiliar Ayuda Domicilio (SAD de OyD) *	1.100,00	19,50	Precio hora + 2,17 € hora (mínimo 12,50 €/hora)	2,46	20,00	16,21	38,94	16.500,00

* SAD de OyD son las trabajadoras que actualmente se les aplica el convenio de Oficinas y Despachos.

Retribuciones Mayo 2016

Cat. Profesional	S. Base	Antig trienios	Fest/dom	H. Noct	Disponib.	H. Extra	Fest espec	S. Anualizado
Coordinador	1.533,33	19,50	Precio hora + 2,17 € hora	3,40	20,00	23,48	56,40	23.000,00
Auxiliar Ayuda Domicilio (SAD y Pisos Tutelados)	1.100,00	19,50	Precio hora + 2,17 € hora (mínimo 12,50 €/hora)	2,46	20,00	16,21	38,94	16.500,00
Auxiliar Ayuda Domicilio (SAD de OyD) *	1.133,33	19,50	Precio hora + 2,17 € hora (mínimo 12,50 €/hora)	2,46	20,00	16,21	38,94	17.000,00

* SAD de OyD son las trabajadoras que actualmente se les aplica el convenio de Oficinas y Despachos.

Retribuciones Definitivas 2016. Junio a Diciembre 2016

Cat. Profesional	S. Base	Antig trienios	Fest/dom	H. Noct	Disponib.	H. Extra	Fest espec	S. Anualizado
Coordinador	1.702,36	19,50	Precio hora + 2,17 € hora (mínimo 12,50 €/hora)	3,40	20,00	23,48	56,40	25.535,43
Auxiliar Ayuda Domicilio	1.175,00	19,50	Precio hora + 2,17 € hora (mínimo 12,50 €/hora)	2,46	20,00	16,21	38,94	17.625,00

II. ERANSKINA

EGINKIZUNAK

Hitzarmen honek eragindako langileak hitzarmenean arautuaren arabera sailkatzen dira, eta deskribatzen diren hurrengo kategoriak lanbide-taldeetako parte dira, bai eta, orientazio moduan, kategoria bakoitzari dagozkion eginkizunak ere.

Etxez etxeko laguntza-zerbitzuaren koordinatzailea:

Gizarte-arloko titulazioa eta prestakuntza duten langileak dira, eta horien zeregina etxeko laguntza-zerbitzua koordinatzea, kudeatzea eta antolatzea da, bai eta etxeko laguntzarako laguntzailearen lanaren jarraipena egitea ere, zerbitzuak kalitate ona izan dezan lortzeko, eta nagusiki gizarte-lanean diplomaturiko langileek betetzen dute.

Funtzio hauek garatu beharko dira:

- Lana koordinatzea laguntzaile bakoitzarekin, indibidualki eta taldean.
- Laguntzailearen lana jarraitzea eta ebaluatzea, artatzen dituen kasuen etxebizitzak bisitatuz.
- Aldizkako koordinazioa etxez etxeko laguntza-zerbitzua koordinatzeaz arduratzen denarekin eta beste profesional batzuekin.
- Koordinazioko laguntzailearen lana antolatzea eta gainbegiratzea.
- Lan-partea egitea eta laguntzaileari ematea.
- Laguntzaileen etengabeko prestakuntzan parte hartzea, eta gizarte-zerbitzuen arloko ikastaroak diseinatzea, kasuan kasuko enpresetako eta sektoreko prestakuntza-planetan ezarzen diren neurrian.

ANEXO II

FUNCIONES

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el convenio, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que, a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

Coordinador/a del servicio de ayuda a domicilio:

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

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- Coordinación del trabajo con cada auxiliar de forma individual y grupal.
- Seguimiento y valoración del trabajo del auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atiende.
- Coordinación periódica con el responsable de coordinación del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.
- Organización y supervisión del trabajo del ayudante de coordinación.
- La elaboración y entrega de los partes de trabajo al auxiliar.
- Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.

– Antzeko beste eginkizun batzuk, kategoria profesionalaren arabera, eta kontratuaren beste aldea izan diren erakundeen edo pertsona fisikoen baldintza-agirietan jasotako baldintzekin.

Etkez etxeko laguntzaileak:

Etkez etxeko laguntza-zerbitzuko laguntzailearen zeregina da honako jardura hauek egitea etxebizitzan bertan edo ingurunean, zerbitzuaren koordinazioak jarduteko eta zaintzeko emandako jarraibideak kontuan hartuta:

Pertsonala: Arreta pertsonaleko jarduerak hauek dira:

– Garbitasun eta higiene pertsonala, ohikoa edo berezia, txukuntasun pertsonala, dutxa eta/edo bainua, aho-higienea barne.

– Jantzeko, oinetakoak jartzeko eta jateko laguntza pertsonala.

– Transferentziak, lekualdaketak eta mobilizazioa etxearen barruan.

– Erabiltzaileen arretan eta zaintzan beharrezkoak diren eguneroko bizitzako jarduerak.

– Eguneroko bizitzako oinarritzko jarduerak egitean, erabiltzaileek ahalik eta autonomia eta parte-hartze handiena izan dezaten sustatzea.

– Higiene- eta ordena-ohiturak sustatzea.

– Presioaren ondorioz ultzerak agertzeko arrisku handia duten pertsonen kasuan, ultzera prebenitzea higiene egokiaren bidez, larruazala zainduz eta jarrerak aldatuz.

– Erabiltzaileak aginduta dauzkan sendagaiak hartzen laguntzea.

– Oinarritzko zaintza pertsona inkontinentei.

– Laguntza elikagaiak irensteko.

– Laguntza teknikoen eta emandako jarraibideen arabera egokitzapenen erabilera egokia sustatzea.

– Errezetak eta erabiltzailearen eguneroko bizitzarekin lotutako dokumentuak jasotzea eta kudeatzea.

– Dagokion koordinatzaileari abisatzea erabiltzaileen egoeraren edozein zirkunstantziari edo aldaketari buruz, edo erabiltzaileen premia pertsonalak edo etxebizitza-premiak aldatzen, okertzen edo murrizten dituen edozein zirkunstantziari buruz.

Etxebizitzan: Honako hauek dira etxebizitzako beharrei erantzutea:

– Garbiketa mantentzea, edo etxebizitza garbitzen laguntzea, teknikari arduradunak zehaztutako premia berezietan izan ezik.

– Janaria etxean prestatzea, edo etxera eramatea.

– Arropa makinaz garbitzea, lisatzea, pasaraztea eta antolaztea etxe barruan.

– Arropa zikina metatzea eta, hala egokituz gero, eramatea, geroago garbitegi-zerbitzuak jaso dezan.

– Elikagaiak erostea, eta premia biziko beste gai batzuen erosketak egitea erabiltzailearen kontura.

– Norberaren erabilerarako nahiz etxeko tresnen ohiko oinarritzko mantentze-lanak, espezialista baten beharra ez badago (bonbillak, pilak, xurgagailuko poltsa aldatzea).

Laguntza-familia eta ingurunearekiko harremanak: Honako hauek daude jardura horien artean:

– Konpainia bakardade- eta bakartze-egoerak saihesteko.

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

Auxiliar de ayuda a domicilio:

El auxiliar del servicio de ayuda a domicilio es el profesional que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por la coordinación del servicio, las actividades siguientes:

Personal: Se entiende por actividades de atención personal las siguientes:

– El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.

– Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.

– Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.

– Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado de las personas usuarias.

– Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas usuarias en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

– Fomento de hábitos de higiene y orden.

– En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.

– Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.

– Cuidados básicos a personas incontinentes.

– Ayuda para la ingestión de alimentos.

– Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.

– Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria de la persona usuaria.

– Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado de las personas usuarias, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda de las personas usuarias.

En el domicilio: Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:

– Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.

– Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio.

– Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar.

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

– Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.

– Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspiradora, sustitución de pilas).

Apoyo familiar y relaciones con el entorno: Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:

– Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.

– Etxetik kanpo laguntzea, erabiltzaileak hezkuntza-, gizarte- eta terapeutika-jardueretan parte har dezan.

– Aisialdiko jarduerak bideratzea etxebizitzan.

– Babestea eta laguntzea, osasun- eta administrazio-asi-tentziak izapideak egiteko.

– Autoestimua, norberaren balioespena eta nor bere bu-rua zaintzeko ohiturak garatzea, bakartzea saihestuta.

– Bizikidetzak-ohiturak eta familia- nahiz gizarte-harremanak sustatzea eta bideratzea.

– Bizimolde osasungarriak eta aktiboak sustatzea.

– Familiaren barruan sortzen diren gatazka-egoeretan, agin- dutako jarraibideetan laguntzea, eta jarraibideak betetzea.

– Adingabekoak zaintzea, bai etxe-ingurunean, bai ikaste- txetara, aisialdi-, osasun-zentroetara eta bestelakoetara lagun- tzean.

III. ERANSKINA

Ad personam berme-klausula eta baldintza onuraga- rrienak.

Gaur egun tutoretzapeko etxebizitzetara atxikita dauden bi langileek (N.S.O eta ML.G.R) hileko 300 euroko osagarri pertso- nala jasoko dute, hitzarmen hau indarrean jarri arte dauzkaten sarien ordain moduan. Plus hori ezingo da konpentsatu edo xur- gatu.

Hitzarmen hau indarrean jarri baino lehen Gipuzkoako Bule- goen Hitzarmen Kolektiboa aplikatzen zitzairen hiru langileek (Y.B.C, M.C.M eta MT.H.B) egungo ordainketa modua manten- duko dute baldintza onuragarrien gisa, eta lan egindako orduen arabera ez kobratzeko eskubideari eutsiko diote, hau da, astean gutxienez 20 orduko ordainsaria izateko eskubideari, egiten duen lanaldia edozein izanda ere. Konputua beti astekoa izango da, eta asteko 20 orduko gutxieneko lanaldia bermatuko zaie.

Hiruhileko bakoitzean, lanaldiko orduen kopurua kontuan hartuta, lanean zenbat ordu gehiago edo gutxiago eman dituz- ten kalkulatu da, eta lanean emandako orduak lanaldikoak baino gehiago badira, enpresak langile bakoitzaren orduko pre- zioaren arabera ordainduko ditu, eta gutxiago badira, enpres- ren kontura izango dira.

– Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la parti- cipación de la persona usuaria en actividades de carácter edu- cativo, terapéutico y social.

– Facilitar actividades de ocio en el domicilio.

– Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.

– Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.

– Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.

– Fomentar estilos de vida saludable y activos.

– Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situa- ciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.

– Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

ANEXO III

Cláusula garantía ad personam y condiciones más beneficiosas.

Las dos trabajadoras que actualmente se encuentran ads- critas a los Pisos Tutelados (N.S.O y ML.G.R), en contrapresta- ción a las retribuciones que tienen hasta la entrada en vigor del presente convenio, recibirán un Complemento Personal de 300 €/mes. Ese plus será no compensable y no absorbible.

Las tres trabajadoras que antes de la entrada en vigor del presente convenio se les venía aplicando el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Gipuzkoa (Y.B.C, M.C.M y MT.H.B) mantendrán como condición más beneficiosa la forma actual de retribución, manteniendo el derecho a no cobrar en función de hora trabajada si no de tener una retribución mínima de 20 horas semanales, independientemente de la jornada que reali- cen. Su cómputo siempre será semanal, garantizándoles una jornada semanal mínima de 20 horas semana.

Cada trimestre se les hará el cómputo del exceso o defecto de jornada, abonando la empresa el exceso en función del pre- cio hora de cada trabajadora y corriendo a cargo de la empresa el defecto de jornada, si lo hubiere.