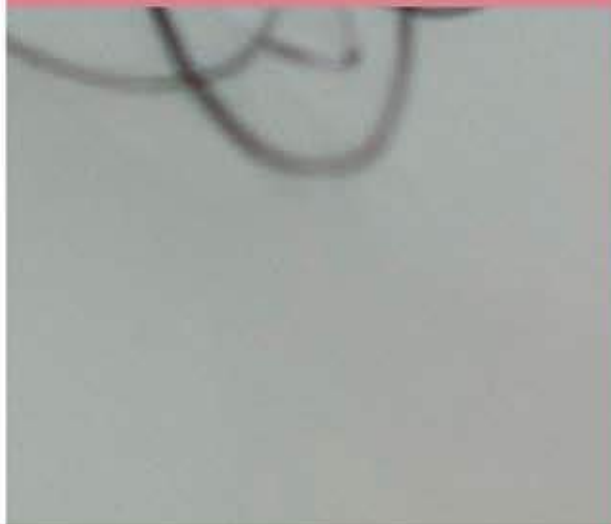


Acuerdos
Decretos
Leyes



Convenios
Colectivos



**EULEN
SOCIOSANITARI
O 2015-2016.**

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkaritza, Gipuzkoako adinekoren Zahar Egoitzak, Eguneko Zentroak eta Tutoretzapeko Etxebizitzetarako Eulen Sociosanitario enpresaren 2015 eta 2016rako hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100732012014 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2015eko ekainaren 25ean enpresako zuzendaritza eta enpresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2015eko ekainaren 29an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2015eko urriaren 1ean bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegia araberak: 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 xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2015eko urriaren 2a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (8570)

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 empresa de Eulen Sociosanitario de Residencias, Centros de Día y Pisos Tutelados para las personas mayores de Gipuzkoa 2015-2016 (código 20100732012014).

ANTECEDENTES

Primero. El día 25 de junio de 2015 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 29 de junio de 2015 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 1 de octubre de 2015.

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 1/1995, de 24 de marzo 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 2 de octubre de 2015.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (8570)

2015-2016 HITZARMEN KOLEKTIBOIA «EULEN Sociosanitario»
EGUNEKO EGOITZARAKO, BABESPEKO ETXEBIZITZARAKO ETA
GIPUZKOAKO ADINEKOEN EGOITZETARAKO

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. *Lurralde-eremua.*

Hitzarmen kolektibo hau EULEN Sociosanitario enpresan aplikatzekoa da, baita Gipuzkoako Lurralde Historikoan lana egiten duten guztiei ezartzeko ere.

2. artikulua. *Jardute-eremua.*

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie langile hauei: Behin betiko zein behin-behineko egonaldietarako adinekoen arretarako egoitzetan, baita eguneko zentroetan, zentro soziosanitarioetan eta tutoretzapeko etxebizitzetan ere lan egiten dutenak.

Aurreko paragrafoan ezarritakoaren eraginetarako, zentro sozio-sanitarioak honakoak izango dira: Mendekotasuna duten (adinekoei) arreta eta babesa eskaintzen dizkieten zentro guztiak.

3. artikulua. *Langileen eremua.*

Hitzarmen kolektibo hau ezarriko zaie 2. artikuluan xedatutako jardute-eremuko zentroan besteren kontu aritzen diren langile guztiei.

4. artikulua. *Denbora eremua. Indarraldia eta salatzea.*

Hitzarmen hau 2015eko urtarrilaren 1etik 2016ko abenduaren 31ra bitartean egongo da indarrean, berariaz urtebetetik gorako indarraldia duten artikuluei dagokienez izan ezik, ordeztan duen enpresa-hitzarmen kolektibo sinatu arte. Ordainsariei dagokienez ere –eranskinetako soldata-tauletako ordainsariak eta soldata errealean igoerak hartuko dira ordainsarizat-, 2015eko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean hitzarmena.

Indarraldia bera izango da EULEN Zerbitzu Soziosanitarioak enpresako lantoki guztietan, baina Ama Xantalen zentroan, Irunen, soldata-igoerak atzeraeraginez aplikatuko dira, 2015eko urtarrilaren 1etik, zentroaren kudeaketa lizitatu eta esleitutakoan; baldintza sozialak hobetzeko edukiak, berriz, enpresako gainerako zentroetan aplikatzen diren baldintza beretan aplikatuko dira. Horrenbestez, Ama Xantalen egoitzako langileei ez zaie aplikatuko hitzarmen kolektibo bat sinatzeak berezkoa duen bake soziala harik eta enpresa-hitzarmen kolektibo honen eduki osoa lantokian aplikatzen den arte.

Bi aldeek adostu dute hitzarmena salatutzat joko dela 2016ko urriaren 15ean, eta hurrengo Hitzarmenerako negoziazio-batzordea osatzeko hitza ematen dute gehienez ere hilabeteko epean. Hitzarmen honen ordezkotako hitzarmen berririk sinatzen ez den bitartean, berariaz luzatutzat joko da.

5. artikulua. *Izaera.*

Lan-jurisdikzioak, lan agintearen aginduz edo kaltetutako edozeinen aginduz hitzarmen kolektibo honetako artikuluren batzuk deuseztatuz gero, horiek eraginik gabe geldituko dira, baina beste artikuluek mantendu egingo dira.

Deuseztatutako testuen bernegoiazioa hasteko negoziazio mahaia bilduko da epaiaren irmotasunetik bi hilabeteko epean.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE EULEN SOCIO-SANITARIO
DE RESIDENCIAS, CENTROS DE DÍA, Y PISOS TUTELADOS PARA
LAS PERSONAS MAYORES DE GIPUZKOA 2015-2016

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo es de aplicación para todos los centros de trabajo de la empresa EULEN Sociosanitarios y todo el personal que preste sus labores en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios que ejerzan su actividad en las residencias para la atención de las personas mayores, tanto para estancias permanentes como temporales, así como también residencias de día, centros socio-sanitarios y viviendas tuteladas.

A efectos de lo establecido en el párrafo anterior, se entenderá por Centros Socio-sanitarios aquellos que prestan una atención y apoyo a las personas dependientes (mayores).

Artículo 3. *Ámbito Personal.*

El presente Convenio Colectivo, es de aplicación para todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena en cualquiera de los centros de trabajo afectados por el ámbito funcional establecido en el art. 2.

Artículo 4. *Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.*

El presente convenio tiene una vigencia que va del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre del 2016 excepto para los artículos que posean una vigencia específica superior de un año, y mantendrá su vigencia hasta la firma del convenio colectivo de empresa que lo sustituya. A efectos retributivos, entendiéndose como tales las retribuciones determinadas en tablas salariales anexas e incrementos sobre salarios reales la vigencia será desde el uno de enero del año 2015.

Aun siendo su vigencia idéntica para todos los centros de trabajo de la empresa EULEN Sociosanitario, en el caso de la residencia Ama Xantalen de Irun, se aplicarán todos los contenidos de mejora social en idénticas condiciones que en el resto de los centros de la empresa, no así los incrementos salariales, que se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015 una vez de que se licite y adjudique la gestión de este centro. En consecuencia, la paz social, inherente a la firma de un convenio colectivo, en lo que respecta a las trabajadoras y trabajadores de la residencia Ama Xantalen de Irun, no les será de aplicación hasta que la totalidad de los contenidos de este convenio colectivo de empresa sean aplicados en su centro de trabajo.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado el 15 de octubre de 2016 comprometiéndose a la constitución de la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en el plazo máximo de un mes. Mientras no se firme un nuevo convenio que lo sustituya el presente se entenderá prorrogado expresamente.

Artículo 5. *Carácter.*

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas se procediera a la anulación de algunos de los artículos del presente convenio colectivo, quedarán sin efecto los mismos, manteniéndose el resto del articulado.

A los efectos de proceder a la renegociación de los textos anulados se procederá a reunir la mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia.

6. artikulua. Hitzarmenerako batzorde misto parekidea.

Ordezkarri sinatzaileen artean Batzorde Mistoa sortu da hitzarmen kolektibo hau betetzen dela zaintzeko, arbitraje, adiskidetze eta interpretazio organo gisa. Horko ebazpenak lotesleak izango dira, bileretako aktak egin beharko dira, artxibatu eta hartutako akordioak erregistratu.

Batzorde Mistoa hori osatuko dute enplegu-elkarte eta -erakundeetako 5 kidek eta langile sinatzaileen artean beste 5 ordezkari. Sinatu duen organizazio bakoitzak Batzordean gutxienez kide bat izango duela ziurtatuko da, eta horietako bakoitzak sinadura akordioan ondorioztatutako boto proportzio bera izango du Batzordean.

Organizazio bakoitzak pertsona laguntzaile bat izan dezake batzordean, egoki irudituz gero, ahotsa bai baina botorik izango ez duena.

Akordioak baliozkoak izateko, batzordea osatuta dagoela esango da alde bakoitzetik gutxienez ordezkarien %50 etorri bada eta akordioak boto kualifikatu bidez hartuko dira, batzordeko organizazioen ordezkariaren arabera. Akordioak onartuak izateko, beharrezkoa da %50ek onartzea, nola enpresei dagokienez hala sindikatuei dagokienez.

Batzorde Mistoa honen deialdiak bertako presidentek egingo ditu printzipioz, edo hori ezean, edozein alderdik. Erabakiak adierazteko ardura Aktan idazkari izendatutakoak izango du.

Batzorde Mistoaaren egoitza, komunikazioetarako eta bilerak egiteko, Gipuzkoako Lan Harremanen Kontseilua izango da: Javier de Barkaiztegi kalea, 19, Donostia.

II. KAPITULUA

SAILKAPENA ETA FUNTZIOAK

7. artikulua. Maila profesionalen definizioa.

Hitzarmen kolektibo hau ezarriko den eremuko langileak, duten titulazioaren arabera eta egiten dituzte lanak kontuan izanda, honako talde eta azpitalde profesionaletan banatuko dira:

A.1) taldea:

- Administrazioa.
- Gerentea.
- Zuzendaria.

A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak:

- Sendagilea.
- Besteak (psikologoa, etab.).

B) taldea. Erdi mailako tituludunak:

- Gainbegiralea.
- OLT/EUD.
- Gizarte-langilea.
- Fisioterapeuta.
- Lanaren bidezko terapeuta.
- Erdi mailako beste tituludun batzuk.

C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak:

- Gobernantea.
- Animazio soziokulturaleko teknikaria.
- Mantentze-lanetako ofiziala.
- Ofizial administraria.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria de Convenio.

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

Esta Comisión Mixta estará conformada por 5 miembros de la empresa EULEN Sociosanitario. y otros 5 en representación de los sindicatos, asegurando que cada organización firmante tenga cuanto menos un miembro en la Comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con la misma proporción de voto que la derivada del Acuerdo de la firma.

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

Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la Comisión con la presencia de al menos el 50% de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por voto cualificado, en función de la representatividad de las organizaciones que pertenezcan a la Comisión, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50% tanto de la parte empresarial como de la representación de los sindicatos.

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

La sede de la Comisión Mixta a efecto de comunicaciones y reuniones será el Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Javier de Barkaiztegi 19, bajo de San Sebastián.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN Y FUNCIONES

Artículo 7. Definición de categorías profesionales.

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

Grupo A.1):

- Administrador/a.
- Gerente.
- Director/a.

Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos:

- Médico.
- Otros (Psicólogo, etc.).

Grupo B) Titulados/as medios:

- Supervisor/a.
- ATS/DUE.
- Trabajador/a Social.
- Fisioterapeuta.
- Terapeuta Ocupacional.
- Otros Titulados Medios.

Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios:

- Gobernante/a.
- TASOC.
- Oficial/a mantenimiento.
- Oficial/a administrativo.

- Gidaria.
- Sukaldaria.
- D) taldea. Langile laguntzaileak:
 - Gerokultorea/ Erizaintzako laguntzailea.
 - Mantentze-laguntzailea.
 - Administrari laguntzailea.
 - Atezaina-Harreragilea.
 - Lorazaina.
- E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak:
 - Garbitzailea - Lisatzailea.
 - Sukaldeko laguntzailea.
 - Zenbait lanetako laguntzailea.
 - Kualifikatu gabeko beste langileak.

Aipaturiko mailak aipamenezkoak dira eta Zentroak bete beharreko baldintza administratiboen erreserbapean, ez dira denak horniturik egon behar, bolumenak, indarrean dauden legezko xedapenek edo zentroaren jardueraren ondoriozko beharrek horrelakorik eskatzen ez badute.

Baina enpresa batean maila jakin bateko definizioan zehaztutako funtzioak betetzen dituen pertsonaren bat dagoen unetik, horren arabera ordainsaria eman beharko zaio, Hitzarmen honen edo indarrean dagoen legediaren arabera tokatzen zaizkion beste eskubideei kalterik egin gabe.

8. artikulua. Maila profesionalen funtzioak.

1. Sendagilea-Sendagile espezialista (geriatra, errehabilitziokoak, etab.):

Pertsona berri bakoitzari mediku-azterketa egin eta dagoen mediku-historia eta ziurtagiri profesionalak bete. Hor adieraziko dira bizitza mota egokienerako azalpenak, behar den errehabilitazioa eta egin beharreko tratamendua, horrelakorik behar izanez gero.

Erabiltzaileen asistentzia-beharrak artatu. Medikuz-azterketak egin, diagnostikoak, kasu bakoitzean tratamendurik egokiak agindu, terapia prebentiboak, asistentzialak eta errehabilitziokoak egiteko zentroko egoiliarren diagnostiko kliniko eta funtzionalen arabera.

Erabiltzaileen mugikortasun eta errehabilitazio programak zuzendu, taldean finkatu banaka eta taldean garatu beharreko programak. Jarraipena egin eta programak ebaluatu parte hartzen duten denek osatutako talde osoarekin batera.

Zentrora destinatutakoak artatu behar dutenetan eta larrialdi kasuetan.

Sendagileen departamenduko erantzule nagusi gisa, zentroak behar bezala ezin baditu artatu erabiltzaileak ospitale edo osasun-zentro batera bideratu.

Erabiltzaileen gainbegiratze eta jarraipen batzordean parte hartuko du egoiliarren eta eguneko zentrokoen behar asistentzialei eta eguneroko bizitzakoei buruz. Hori lankidetzan egingo du zuzendariarekin, gizarte laguntzailearekin, psikologoarekin eta beste profesionalekin erabiltzaileen egoera fisikoaren, lortu beharreko helburuen eta zentroaren ezaugarrien arabera.

Egoiliarren edo erabiltzaileen menuak eta elikadura dietak programatu eta gainbegiratu.

Langileen lana gainbegiratu.

Zentroko dependenzien sanitate-egoera gainbegiratu.

Oro har, bere titulazioaren eta lanbidearen arabera eskatzen zaion zehaztu gabeko jarduera oro.

- Conductor/a.
- Cocinero/a.
- Grupo D) Personal auxiliar:
 - Gerocultor/a/Aux. Enfermería.
 - Auxiliar mantenimiento.
 - Auxiliar administrativo.
 - Portero-Recepcionista.
 - Jardinero/a.
- Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado:
 - Limpiador/a - Planchador/a.
 - Pinche cocina.
 - Ayudante Oficios Varios.
 - Otro Personal no cualificado.

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

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

Artículo 8. Funciones de las categorías profesionales.

1. Médico-Médico Especialista (Geriatra, Rehabilitador, etc.):

Hacer el reconocimiento médico a cada persona nueva, y rellenar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que contarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.

Atender las necesidades asistenciales de las personas usuarias. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes en cada caso para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de los residentes del centro.

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de las personas usuarias, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Hacer el seguimiento y evaluar los programas conjuntamente con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

Asistir al personal destinado al centro en los casos de necesidad y de urgencia.

Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a los usuarios, derivarlos a un centro hospitalario o de salud.

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento del usuario en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de los residentes y de los usuarios del centro de día, lo cual hará en colaboración con el director, el asistente social, el psicólogo, y otros profesionales, de acuerdo con la situación física de los usuarios los objetivos a conseguir y las características del centro.

Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de los residentes o usuarios.

Supervisar el trabajo del personal.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

2. Goi mailako beste tituludun batzuk:

Titulazioaren eta lanbidearen arabera eskatzen zaion jarduera oro.

3. OLT/EUD:

Egoiliarrek zaindu eta artatu, horien giza eta osasun mailako behar orokorrak, batez ere egoiliarrek OLT/EUDen zerbitzua behar dutenean.

Sendagaiak prestatu eta eman medikuaren esanen arabera, batez ere tratamenduak.

Odol-presioa, pultsua eta tenperatura hartu.

Sendagileekin elkarlanean aritu erabiliko den materiala eta sendagaiak prestatzen.

Historia klinikoak ordenatu, agertu beharreko funtzioarekin zerikusia duten datuak idatzi.

Gaixo egoteagatik ohean dagoen egoiliarra artatu, esanda bezala aldatu posturaz, gaixoen janari zerbitzuak kontrolatu eta jateko instrumentalizatu beharreko (zunda nasogastrikoa, zunda gastrikoa, etab.) zuzenean eman jana.

Egoiliarren higie pertsonala kontrolatu, baita logeletan ditzuten sendagaiak eta janariak ere.

Zentroan lanean ari direnen behar sanitarioak artatu, esku-menekoak baditu.

Fisioterapeutekin elkarlanean aritu jardueretan, horien kalifikazio maila OLT/EUD titulazioarekin bateragarria bada, berariazko funtzioek uzten dietenetan.

Especialistarik ez dagoen zentroetan, farmaziako, analitikako eta erradiologiako eskariak egin.

Sendagileak emandako jarduera fisikoak zaindu eta egiten ditzutela kontuan izan, egiten ari direla izan ditzaketan gorabeherak gogoan hartu.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak eskatzen baldin bazaizkio eta aurrekoekin lotura badute.

4. Gizarte-langilea:

Zentroko gizarte-lana planifikatu eta antolatu helburuak egoki programatuta eta lana arrazionalizatuta. Egoiliarren gizarte alderdiak aztertzeke ikerketak egin eta lankidetzan aritu.

Administrazio-jarduerak burutu eta egoiliarren gizarte-txostenak egin, baita zentroko zuzendaritzak eskatutakoak ere, bertako eta besteen baliabideei buruzko informazioa eman eta egoera pertsonalaren, familiarraren eta sozialaren balorazioa egin.

Gizarte-tratamenduak egin gizarte-zerbitzuen bidez kasu bakoitzean eta taldean egoiliar guztiei.

Egoiliarrek zentroko bizitzan eta beraien inguruan integraztea eta parte hartzea sustatu.

Taldeko lanak eta animazio soziokulturaleko jarduerak koordinatu.

Batzorde teknikoan parte hartu.

Egoiliarrei eragiten dieten gizarte-arazoak konpontzeke behar diren kudeaketak egin, batez ere tokiko erakunde eta elkarteekin.

Talde multiprofesionalarekin edo sendagile departamentuarekin parte hartu egoiliarren orientazioa edo behar duten arreta lantzen.

Gelak eta jangelako mahaiak izendatzen eta aldatzen parte hartu erizaintza departamentuarekin eta zuzendaritzarekin.

Gaixo dauden egoiliarrek bisitatu.

2. Otros/as titulados/as superiores:

Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

3. ATS-DUE:

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

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

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.

Atender al residente encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).

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

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

Colaborar con los/as fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de ATS/DUE, cuando sus funciones específicas lo permitan.

Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.

Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.

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

4. Trabajador/a social:

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

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

Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todos los residentes.

Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y de su entorno.

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

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

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

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.

Visitar a los residentes enfermos.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, eskatzen baldin bazaizkio eta aurrekoekin lotura badute.

5. Fisioterapeuta:

Agindutako errehabilitazio tratamenduak eta teknikak egin.

Eskatzen zaioenean zentroko talde multiprofesionalan parte hartu probak edo balorazioak egiteko, bere espezialitate profesionalarekin zerikusia dutenak.

Egindako tratamenduaren aplikatutakoan jarraipena eta ebaluazioa egin.

Bere espezialitateko tratamendua dagoenean tratamendu hori ezagutu, ebaluatu eta informatu eta, dagokionean, aldatu, besteen baliabideak erabilia.

Bere espezialitateko baliabideak ezagutu lurralde-eremuan.

Zentroan deitutako bilera eta lan-saioetan parte hartu.

Trebakuntza eta informazio programak egiten direnean eragindakoen familientzat eta erakundeentzat, bere eskumeneko gaietan parte hartu programa horiek egitean.

Behar duten profesionali aholkuak eman mobilizazioen jarraibideei buruz eta fisioterapiako teknikak zeresana duten tratamenduei buruz.

Zentroetan tratamenduak gainbegiratzeko, jarraipena egiteko eta ebaluatzeko egiten diren saioetara joan.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, eskatzen baldin bazaizkio eta aurrekoekin lotura badute.

6. Lanaren bidezko terapeuta:

Zentroko jardueren plan orokorrean parte hartu.

Jarduera lagungarriak burutu psikomotritzitatean, hizketan, dinamiketan eta egoiliarren errehabilitazio pertsonal eta profesionalan.

Zentroko egoiliarren errehabilitazio edo asistentzia prozesuaren jarraipenean edo ebaluazioan parte hartu.

Zentroko erabiltzaileen aisia eta denbora libreko arloetan parte hartu.

Trebakuntza eta informazio programak egiten direnean eragindakoen familientzat eta erakundeentzat, bere eskumeneko gaietan parte hartu programa horiek egitean.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, eskatzen baldin bazaizkio eta aurrekoekin lotura badute.

7. Gobernantea:

Jangelako eta officeko zerbitzuak, ikuztegia, arropa zuriak eta garbiketa antolatu, banatu eta koordinatu.

Bere kargura dauden langileen jarduera gainbegiratu, berari izendatuko lagunen jarduerak eta txandak banatu, eta bere kargu dauden materialak, erremintak, tresnak eta makinak ongi erabiltzen direla zaindu, baita horien ekonomia ere; zenbatu eta inventarioa egin.

Sukaldeko departamenduarekin koordinazioan honakoak ongi ibiltzeaz arduratuko da: Jangela zerbitzua, janari banaketa, erregimenen kontrola, zerbitzu bereziak, muntaia, garbiketa eta zerbitzua kentzea.

Departamenduak egindako eguneko zerbitzu kopurua jakin.

Erizaintzako langileekin koordinazioan eta atxikitako langileak kontuan izanda, egoiliarrek geletan dituzten elikagaiak onak direla kontrolatu.

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

5. Fisioterapeuta:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.

Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.

Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.

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

Asesorar a los profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.

Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.

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

6. Terapeuta Ocupacional:

Participar en el plan general de actividades del centro.

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

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

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres del usuario del centro.

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

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

7. Gobernante/a:

Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u office, lavandería, lencería y limpieza.

Supervisar la actividad de los trabajadores a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje y herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento e inventario de éstos.

En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.

Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el departamento.

En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

Zenbait zentrotan jatorduak hirugarrenekin egindako kontzertuen bidez egiten dira, horrelakoetan menuak elkarlanean egin eta dependentzien eta emandako elikagaien egoera sanitarioa gainbegiratu.

Bere kargura daudenek zeregin profesionala betetzen dutela zainduko du, horien higieena eta uniformitatea ere bai.

Garbiketarako kontratua dagoenean, kontratatutako zerbitzuak ongi dabiltzala gainbegiratu du.

Premiazko edo aurreikusi ezindako beharreatatik zentroko jarduera normalak eskatuz gero, bere aginduetara dauden langileen jardueretan parte hartu.

8. Jardueren monitorea:

Jarduera soziokulturaletako teknikariek beraien lana hezkuntza arloan egin behar dute, jarduera kulturaletan, sozialetan, hezitzailetan eta aisiakoetan parte hartuta.

Partehartze kulturalako prozesuak ezagutu, proposatu eta operatibo bihurtu kudeaketa eta heziketa alderdian.

Kultur eta heziketa arloaren eta prozesu sozial eta ekonomikoaren arteko harremanak ezarri.

Behar diren baliabideak lortzeko eta prozesu kulturalak abian jartzeko informazio iturriak eta prozesuak eskura izan.

Partehartze kulturalako estrategiak diseinatzerakoan eta inplementatzerakoan zenbait kualifikaziotako profesionalen koordinazioa izan.

Zenbait proiektu eta programa burutu eta aurrekontuak egin, baita txosten eta ebaluazio egokiak ere.

Berriarazko programak eta proiektuak egin.

Erabiltzaileen osoko garapena sustatu jarduera ludiko-hezitzailearen bidez.

Zenbait animazio teknika garatu eta burutu, banaka edota taldeka, erabiltzaileek beraien denbora librean erabili ahal izateko eta teknika horien bidez erabiltzaileak taldean sartu eta garatzeko.

Egoiliarak sustatu parte hartzeak duen garrantziaz integrazteko eta inguruarekin harreman positiboa izateko.

Gertatzen den edozein gorabeheratan erantzukizuna, norberaren edo animatzaile soziokulturalenetan edozein motatako lanetan.

Aldizkako bilerak taldeko besteekin, baita animazio soziokulturala duten beste zentroetako arduradunekin ere.

Boluntarioak eta praktikak egiten ari diren animazio soziokulturalako ikasleak koordinatu.

Maila profesional honekin zerikusia duten irakaskuntza, hitzaldiak eta ponentziak.

Zenbait zentrotan jardueren plan orokorrean eta aurrekontuetan parte hartu.

Animazio soziokulturalako lantaldeak, jarduerak eta aurrekontuak koordinatu.

Bere funtzioen garapenean ikusitako gorabeherak edo anomalialak jakinarazi nagusi hurrenari.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, aurrekoekin lotura badute.

9. Mantentze-lanetako ofiziala:

Zentroko instalazio guztiak ustiatzekoa eta mantentzeko arduradun zuzena da; egin beharreko lana programatzen du, berak zuzenean egiten du eta zerbitzu teknikoetako laguntzaileei agintzen die egiteko.

En los centros, cuyas comidas se realicen mediante conciertos con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.

Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.

Supervisar, cuando haya contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

8. Monitor de actividades:

Técnicos en actividades socioculturales que han de realizar su actividad en el ámbito educativo, interviniendo en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas.

Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.

Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.

Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

Realización de programas y proyectos específicos.

Fomentar el desarrollo integral de los usuarios mediante la acción lúdico-educativa.

Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los usuarios en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.

Motivar a los residentes ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los animadores socioculturales.

Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.

Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.

Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.

Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

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

9. Oficial de mantenimiento:

Es el responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a los auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.

Instalazio batzuen mantentze-lanetarako enpresaren bat baldin badago kontratatuta, horien ikustaldiak eta egindako lana kontrolatu.

Instalazioen erregelamenduetan edo garatzen dituzten jarraibide teknikoetan definitutako arauzko eragiketak egin, eta parametro desberdinei dagozkien balioak eskatutako mugen barruan mantendu.

Mantentze-planak egin berariaz legez definitzen ez diren ofizioenak.

Mantentze-liburuak, erabilera-eskuliburuak, bisita-liburuak gorde eta zaindu indarrean dagoen legediak ezarrita baldin badaude edo etorkizunean ezar daitezkeenak baldin badira. Instalazioetan egindako eragiketak idatzi eta zentrokoak ez diren enpresek egindakoak gainbegiratu.

Makina-gela, instalazioak, koadro elektrikoa, transformadoreak, tailerra eta bereak ez diren beste materialak zaindu.

Zentroko jarduerak behar bezala burutzeko behar diren oholtzak, eszenatokiak, eserlekuak, zine proiektoreak, bozgorailuak, etab. muntatzearen, funtzionatzearen eta desmuntatzearen kontrola izan.

Zerbitzu teknikoetako ofizialek adierazi dituzten funtzio guztiak egin, eta departamendu horretako arduradun gisa, erantzukizun zuzena izan egindako lanena eta horiek banatzearena, enpresak emandako aginduak bete eta burutzearena, atal bakoitzeko buruen matxura-partea jasotzearena.

Kontuan izan bere kargu dituen langileek jarduera profesionala erregulartasunez betetzen dutela eta zuzendaritzari adierazi ikusitako akatsak.

Bere karguan ahalik eta erraztasun handienak eman heziketa profesional ona izateko.

10. Ofizial administraria:

Langile hau zentroko zuzendarien aginduetara aritzen da eta zerbitzu jakina du bere kargu; zerbitzu horretan ekimena eta erantzukizuna ditu, bere agindura beste langile batzuk izan ditzake edo ez, eta ber kalkulua, azterketak, prestaketak eta baldintza egokiak egin behar izaten ditu, hala nola, estatistika kalkulua, kontu korronteen liburuak transkribatu, eskutitzak idatzi bere ekimenez, soldaten nominak likidatu eta kalkulatu, soldatak eta antzeko eragiketak, eskuz edo mekanizatuta.

Maila honetan sartuta jotzen dira sinadurarik gabeko ordainketa eta kobrantza kutzazainak dirua erabiltzeagatik kalte-ordain plusa jasotzen dutenak.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, eskatzen baldin bazaizkio eta aurrekoekin lotura badute.

11. Gidaria:

Bere espezialitateko lanak egin beharko ditu, zentroen zerbitzura dauden ibilgailuei dagokienez eta tailerreko elementurik behar ez duten konponketak ere egin beharko ditu.

12. Gerokultorea/ Erizain lag.:

Langile hauek zentroko zuzendaritzaren edo zehaztutako pertsona baten mende egoten dira. Beraien zeregina da egoitzako erabiltzaileei laguntzea eguneroko bizitzako gauzak egin, erabiltzaileek beraien kabuz ezin badituzte egin gai ez direlako, arreta pertsonalera eta ingurura bideratutako lanak ere egingo dituzte. Besteak beste:

a) Erabiltzailearen garbitasun pertsonala.

b) Egoitzetako plan funtzionalaren arabera, egoiliarren tresneria garbitu eta mantendu beharko du, oheak egin, arropa jaso, ikuztegitira eraman eta logeletako mantentze-lanetan parte hartu.

Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.

Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a éstos.

Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidos en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.

Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los oficiales de los servicios técnicos, y como encargado de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección.

Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.

En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

10. Oficial Administrativo:

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

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

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

11. Conductor:

Deberán realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos automóviles al servicio de los centros y deberán ejecutar las reparaciones que no requieran elementos de taller.

12. Gerocultor/a/ Aux. Enfermería:

Es el personal que, bajo la dependencia del director del centro o persona que determine, tiene como función la de asistir al usuario de la residencia en la realización de las actividades de la vida diaria que no pueda realizar por él solo, debido a su incapacidad y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno. Entre otros se indica:

a) Higiene personal del usuario.

b) Según el plan funcional de las residencias, habrá de efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios del residente, hacer las camas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.

c) Jaten eman beraien kabuz jan ezin duten erabiltzaileei. Zentzu horretan, erabiltzaileentzako janaria jaso eta banatzeaz ere arduratuko da.

d) Posturaz aldatu beharko ditu eta bestelako laguntza-zerbitzuak ere egin beharko ditu, bere prestakuntza teknikoarekin bat baldin badatoz eta egiteko agindu bazaio.

e) Erabiltzaileen osasunean izandako gorabeheren berri eman beharko du.

Botikineko altzariak, materialak eta tresnak garbitu eta prestatu.

Erabiltzaileari lagunduko dio irteeretan, itzulietan, ibilaldietan, jokoetan eta denbora librean oro har.

Profesionalen taldearekin lankidetzan arituko da oinarritzat lanak egiten, profesional horien zerbitzuak osatuko ditu, egoiliarri autonomia pertsonala eman eta gizarteratu dadin.

Egoiliarrekin egingo diren jarduera edo harreman guztietan dagozkien profesionalak eskaintako lan asistentziala, hezitzailea eta prestakuntzazkoa osatzen saiatuko da.

Profesional batzuen mende egongo da zuzenean, eta horien koordinazioan eta horien ardurapean arituko da.

Ez du egoiliarren prozesu patologikoei buruzko ezer esango, ezta horien intimitateari buruzko ezer ere.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, eskatzen baldin bazaizkio, bere ogibidean eta prestaketa teknikoan sartuta baldin badaude eta aurrekoekin lotura badute.

13. Sukaldaria:

Departamentuko erantzule gisa, sukaldeko langile guztiak antolatzeaz, banatzeaz eta koordinatzeaz arduratuko da, baita jatorduak egin eta gozatzeko ere, menuaren eta elikadura erregimenen arabera. Menua zentroko zuzendaritzari proposatuko dio onar dezan eta sendagile departamenduak gainbegiratu du.

Egunero komunikatu zaizkion ohiko zerbitzuak, bereziak eta apartekoak gainbegiratu ditu.

Sukaldeko langileen artean beteko dituzte egindako menuekin karroak.

Egunero zainduko du despentsa, horko artikuluak biltegira hornitzeaz arduratuko da, despentsaren egoera zainduko du, eta egin behar dituen zerbitzuen arabera behar dituen gauzak ateratzeaz arduratuko da.

Izakinak birzenbatuko ditu egoizetako administratzaileekin batera, ikusitako gabezien berri emango dio zuzendaritzari eta bere kargu dauden langileen eginbehar profesionalak betetzen dituztela kontuan izango du eta horien higiena zainduko, baita uniformearekin joatea ere.

Zehaztu ez arren bere laneko tokiarekin eta kualifikazio profesionalarekin bat datozen funtzio denak egin.

Departamenduko berezko makinaren eta tresnen mantentzea gainbegiratu du, behar bezain garbi eta funtzionatzen egon daitezten, besteak beste: Erretiluak, labeak, frijiontzia, erauzgaia, iragazkiak, moztekoak, lapikoak, etab.

14. Mantentzeko laguntzailea:

Langile honek zuzenean edo laguntzaileekin egiten ditu zentroko, instalazioetako eta kanpoaldeko ustiaketa eta mantentze lanak; instalazio mota guztiak muntatu, doitu eta puntuan jartzen ditu, tenperatura erregulatzen eta kontrolatzen du modu sinplean edo automatikoki, emariak, beroa, uraren aztertze maila eta antzekoak aurreikusten ditu, etab.

Instalazioak edo eraikina mantentzeko behar diren paleta, plantxisteria, pintura, arotz lanak egiten ditu.

c) Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios.

d) Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares de acuerdo con su preparación técnica y le sean encomendados.

e) Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios.

Limpia y prepara el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

Acompaña al usuario en las salidas, paseos, gestiones, excursiones, juegos y tiempo libre en general.

Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal del residente y su inserción en la vida social.

En todas las relaciones o actividades con el residente, procura complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciben de los profesionales respectivos.

Actúa en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependan directamente.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran los residentes, así como sobre los asuntos referentes a su intimidad.

En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas, que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica, y que tengan relación con lo señalado anteriormente.

13. Cocinero/a:

Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.

Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.

Vigilar la despensa cada día, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.

Recontar las existencias con los administradores de las residencias, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.

Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.

Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: Bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.

14. Auxiliar de Mantenimiento:

Es el operario que realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores; hace el montaje, el ajuste, y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc.

Realiza los trabajos de paleta, planchistería, pintura, carpintería, etc. que es necesario para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.

Makinak edo instalazioak aldizka begiratzen ditu, beraien arauetan edo jarraibide teknikoetan adierazi bezala, arau edo jarraibide horietan aipatzen diren balioak baimendutako mugen barruan egon daitezten.

Makina-gelak, instalazioak, koadro elektrikoak, transformadoreak, tailerra, etab. garbitzen ditu.

Zentroko jarduerak behar bezala burutzeko behar diren tro-nadurak, oholtzak, eszenatokiak, eserlekuak muntatzen ditu eta bozgorailuak, musika-ekipoak, proiektzioak, etab. puntuan jarri.

Eragiketa txikiak egiten ditu aipatutako instalazioen dispositiboetan eta tresneriatzat jotako tresna garraigarrietan.

Konpondutako tresna bakoitzaren lan-komunikatuak eta errebisio- edo egiaztatze-fitxak betetzen ditu, zerbitzua behar bezala ibil dadin.

15. Administrari-laguntzailea:

Langile honek ekimena eta erantzukizuna mugatuta ditu eta zentroko zuzendaritza organoen mende dago. Mekanografia lanak, artxibatzeak eta administrazio-teknikako bestelako jarduerak egiten ditu.

Orokorrean, aurrez zehaztu ez diren jarduera guztiak, eskatzen baldin bazaizkio eta aurrekoekin lotura badute.

16. Atezaina/Harreragilea:

Langile honen zereginak dira, korrespondentzia jaso eta bidaltzea, etorritakoak bideratzea, noizik eta behin telefonoko zentralitan egotea, sarbide puntuak zaintzea eta atezain lanak egitea.

Batzuetan langileekin aritzen da pisu handiagatik langileek bakarrik egin ezin dituzten lanetan.

Egoiliarren irteera eta sarrera parteak betetzen ditu, baimena dutelako edo oporregatik egiten badira.

Egoiliarren irteera eskariak edo atzerapenak artxibatuko ditu, egoitzako barne arautegian adierazten den arabera.

Behar duten egoiliarrei laguntzen die gelatik eta gelara ekitokia eramaten, zentrorako datozen pertsonak dakartzaten pake-teak kontrolatuko ditu nahitaez eta modu diskretuan, baita langileen sarrerak eta irteerak ere.

Zuzendaritzak ezarritako erregimena mantentzen du egoiliar-
rak eta bisitariak erakundeko dependenzietara sartzeko.

Aberia-parteen kargu egiten da eta mantentze-zerbitzura igortzen ditu.

Bere kargu dago egoiliarrek batetik bestera eramatea erakundearen barruan eta autobusera, anbulantziara eraman behar direnean.

17. Garbitzailea-lizatzailea:

Bere lana gobernantearen edo zuzendaritzaren zuzeneko aginduen arabera egiten du.

Honako funtzioak bete beharko ditu:

a) Jangela-officeko berezko lanak egin, eta arreta berezia izan beharko du bere kargu utzitako materiala erabiltzean.

b) Ikuztegi eta arropa zurien lanak egin, makinak erabili eta zaindu, egoiliarren eta zentroko arropa zaindu, eta materialak ahalik eta egokien erabili.

c) Logeletako eta denek erabiltzen dituzten tokietako berezko garbiketako lanak egin (oheak egin, aldatu, bainugelak, leiho eta balkoiak, altzariak, etab.) egoiliarrei ahalik eta enbazaru gutxiengatik eginda.

Realiza las comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de éstos, hace que los valores definitivos en aquéllos se encuentren dentro de los límites permitidos.

Limpia las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller, etc.

Hace el montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.

Realiza las pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.

Rellena los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

15. Auxiliar Administrativo:

Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

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

16. Portero/a-recepcionista:

Es el trabajador cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

Colabora excepcionalmente con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso no pueda realizar este personal solo.

Cumplimenta los partes de entrada y salida de los residentes cuando éstos se produzcan por permisos o vacaciones.

Archivará las peticiones de salida o retraso en la llegada de los residentes, según se contempla en el reglamento de régimen interior de la residencia.

Ayuda a aquellos residentes que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.

Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de residentes y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.

Se hace cargo de los partes de avería y les da traslado al servicio de mantenimiento.

Tiene a su cargo el traslado de los residentes, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses etc.

17. Limpiador/a-planchador/a:

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la gobernanta o de la dirección.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

a) Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

b) Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.

c) Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes.

d) Nagusi hurrenari adierazi bere lanean izandako gorabeherak edo anomaliak (matxurak, narriadurak, ageriko desordena, egoera txarreko janariak, etab.).

18. Sukaldeko laguntzailea:

Sukaldariaren aginduetara prestatuko ditu elikagaiak gozateko, labeak eta suak piztu eta mantenduko ditu, baita sukaldeko eta jangelako tresnak garbitu ere.

19. Zenbait lanetako laguntzailea:

Beste profesional batzuen mende aritzen dena da, bere prestakuntza profesionala eskuratuko du eta ahalik eta gehien saiaturiko da agindutako lanetan.

Zentroko makinak eta tresneria garbi eta funtzionatzen mantenduko ditu.

20. Kualifikatu gabeko beste langileak:

Oinarritzko lanez arduratuko dira, beraien mailei dagozkien baina kualifikazio berezirik behar ez dutenak.

Funtsezko zeregina indar fisikoa ematea izango da, adibidez: Zaborrak bildu eta kalean dauden edukiontzietara bota, tresnak batetik bestera eraman, etab.

Desadostasunak egonez gero, lehen instantzian Hitzarmen Kolektiboko Batzorde Mistoaren eskumena izango da horri buruz ebaztea, eta akordiorik ezean, aldeek dagozkien instantzietara jo ahal izango dute.

III. KAPITULUA

ENPLEGUA ETA KONTRATAZIOA

9. artikulua. Kontratu-motak.

Kontratu mugagabea: Zerbitzua eskaintzeko denbora-mugarik ezartzen ez duena. Honakoak izango dira langile mugagabeak: Mota bateko edo besteko kontratua izanda ere, Gizarte Segurantzaren alta eman ez zaienak proba garairako lege finkatutako epea iragandakoan eta aldi baterako kontratua dutenak lege-iruzurreko kontratua egin badute.

Merkatuko gorabehereri erantzuteko egindako kontratu ebentualak: Lanak pilatu, eskari gehiegi, denak Langileen Estatutu Legearen Testu Bategineko 15.1.b) artikuluan aurreikusitako (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako ED). Gehienez ere sei hilabete iraungo dute, hamabi hilabete epean, zergati horiek gertatutako unetik kontaktzen hasita. Baimendutako gehieneko epea baino denbora gutxiagorako eginez gero, behin bakarrik luzatu ahal izango da eta osora egindako denbora ezingo da gehieneko epea baino handiagoa izan.

Praktikaldiko kontratuak: Ez dira hamabi hilabete baino gutxiagokoak izango, sei hilabetez luzatu ahal izango dira legeak agindutako gehieneko epera arte. Kontratu horien ordainsariak, gutxienez honakoak izango dira: Mota honetara kontratatutako mailen %80 lehenbiziko urtean eta %90 bigarrenan. Praktikaldiko kontratudunak ezingo dira plantillaren %5a baino gehiago izan.

Prestakuntzako kontratuak: Ez dira hamabi hilabete baino gutxiagokoak izango, sei hilabetez luzatu ahal izango dira legeak agindutako gehieneko epera arte. Kontratu horien ordainsariak, gutxienez honakoak izango dira: Kontratatu diren prestakuntza mailaren %80 lehenbiziko urtean eta %90 hurrengo beste bietan, eta ezingo da inondik inora legeak ezarritakoa baino gutxiago izan. Ezingo zaie hogeita bost urtetik gorakoei egin eta prestakuntzako kontratuak dituztenak ezingo dira plantillaren %5 baino gehiago izan.

Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua: Kontratu honen babesean kontratatutako zerbitzuak zehatzak eta jakinak izango dira, eta lan-harremanaren gaia eta zergatia hartuko ditu

d) Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).

18. Pinche de cocina:

Bajo las órdenes del Cocinero/a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza y la limpieza de los útiles de cocina y comedor.

19. Ayudante de oficios varios:

Es aquel que trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.

Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

20. Personal no cualificado:

Se encargarán de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel que no requieran una especial cualificación.

Su función básica consistirá en aportar su fuerza física, por ejemplo: Recogida de basura y depositarlas en los contenedores situados al efecto en la calle, traslado de aparatos, etc.

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

CAPÍTULO III

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 9. Modalidades de contratación.

Contrato indefinido: Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: Acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo). Podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Contratos en Prácticas: No serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán, como mínimo, del 80% para el primer año y el 90% para el segundo, de la categoría para que se contraten por estas modalidades y el personal contratado por prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contratos Formativos: No serán inferiores a doce meses, prorrogables en período de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y el 90% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente; no se podrá realizar a mayores de veinticinco años y el personal contratado por formación no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contrato de Obra o Servicio Determinado: Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la

bere baitan, hau da, zerbitzu zehatzak eta denboran edo tokian erraz zehatz daitezkeenak, nahiz eta epea ziur jakin ez. Burutakoan prestazioa, obra edo zerbitzua ere amaitu egingo dira. Kontratu mota hori ezarri ahal izango zaie zerbitzu-enpresei hitzarmen honen ezarpen-eremuan egon eta adinekoentzako zuzeneko laguntza-zerbitzuak enpresaburu nagusi baten bidez kudeatzen badituzte.

Lan-harremana indarrean egongo da, lan-zentroari edo enpresa nagusiari atxikita, kontratu-harremana ezarri zen jardura edo zerbitzua eskaintzen den bitartean, kudeatzen duen enpresa dela delakoa izanda ere. Ez da kontratu eredu hori erabiliko egiturazko hutsuneak betetzeko, ezta bitarteko kontratuen kasuan ere.

Lanaldi partzialeko kontratua: Kontratua idatziz formalizatu beharko da nahitaez eta asteko, hileko edo urteko lanorduak eta horien banaketa agertu beharko dira bertan.

Errelebo-kontratua: Langileek txanda-kontratuari heltzeko eskubidea izango dute, betiere indarreko araudiak egoera horretaz baliatu ahal izateko une bakoitzean exijitzen dituen baldintza orokorrak betetzen badituzte.

Zuzendaritzak txandagileari buruzko informazio eta dokumentazio guztia jakinarazi eta entregatuko dio legezko ordezkariari, erretiro partzialaren aurretik.

Zuzendaritzak legezko ordezkariari jakinaraziko eta emango dio erreleboa egingo duenari buruzko informazio eta dokumentazio guztia partzialki erretiratu aurretik. Laneratze kontratua: Irabaz asmorik gabeko erakundeek laneratze kontratuak egin ahal izango dituzte enplegu bulegoan izena emandako langileekin, aldi bateko kontratu horren gaia denen edo gizartearen intereseko lan edo zerbitzu bat egitea baldin bada; lan esperientzia lortzeko eta langabetu partehartzailearen okupabilitatea hobetzeko bitarteko gisa erabiliko litzateke, arauz zehaztutako programa publikoen eremuan.

Honela kontratutako langileei hitzarmen honetan jarritako baldintzak ezarriko zaizkie.

Aldi baterako langileei dagokienez, irabazi-asmodun edo irabazi-asmorik gabeko erakunde bakoitzean lan-poltsa bat sortzea adostuko da, erakundearen gutxienez 9 hilabetez lan egin duten edo 3 kontratu edo luzapen izan dituzten aldi baterako langileek osatua eta antzinatasunaren edo puntu kopuruaren arabera ordenatua, aldi baterako lan-kontratuak, ordezkotza-kontratuak eta lan-kontratu mugagabeak egiteko. Aldi baterako lan-kontratuak eta lan-kontratu mugagabeak egiteko, erakundeek hertsiki jarraitu beharko diote lan-poltsen ordenari.

III. eranskinak dakar lan-poltsai eta kontratazioei buruzko akordioa.

10. artikulua. Enplegu-egonkortasuna.

Kontratu mugagabeak sustatzeko eta indarreko kontratuei egonkortasun gehiago emateko asmoz, hauxe adosten da: Etor-kizunean EULEN Sociosanitariok jardueraren hasierako lehenengo urtean izan ditzakeen zentro sortu berrietan, kontratu mugagabeek %75 osatuko dute eta %85 bigarren urtetik aurrera. Kontratu mugagabeak dituzten langileak izeneko kontzeptua zehaztuko da zerbitzu ona izateko behar diren orduen bidez, egunaren 24 ordutan, 365 egunetan.

Beraz, hitzarmen honetan aurreikusitako edozein motatan egingo liratekeen aldi baterako kontratuen gehieneko ehunekoak lortzeko, plantillaren %100i aurreko paragrafoan ezarritako kontratu mugagabeen konpromisoak kenduko zaizkio, praktikaldiko, prestakuntzako, ordezkotzako eta errelebo kontratua dutenak izan ezik, baita 10. artikuluan aipatzen diren lan edo zerbitzu jakin baterakoak ere.

causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. Será aplicable esta modalidad de contratación a las empresas de servicios que, estando incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, gestionen por cuenta de un empresario principal servicios de asistencia directa a personas mayores.

La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo o empresa principal, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Contrato a Tiempo Parcial: El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

Contrato de Relevo: el personal tendrá derecho a acogerse al contrato relevo siempre que reúna las condiciones generales exigidas en cada momento por la normativa vigente para acceder a dicha situación.

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

Contrato de inserción: Podrán celebrarse contratos de inserción con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo por parte de entidades sin ánimo de lucro, cuando el objeto de dicho contrato temporal sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente.

A las trabajadoras contratadas mediante esta modalidad les serán aplicadas las condiciones establecidas en el presente Convenio.

Eventuales: Se acordará la creación de una bolsa de trabajo en cada entidad con o sin ánimo de lucro para la realización de contratos eventuales, de sustitución e indefinidos, por orden de antigüedad/puntuación, con las personas trabajadoras eventuales que hayan trabajado al menos 9 meses en la entidad o 3 contratos o prórrogas. Las entidades estarán obligadas a realizar los contratos temporales y contratos indefinidos siguiendo el estricto orden de la misma.

Adjuntamos como Anexo III el Acuerdo de bolsa de trabajo y contrataciones.

Artículo 10. Estabilidad en el empleo.

Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que en los centros de nueva creación que pudiera poseer a futuro EULEN Sociosanitario durante el 1.º año de inicio de su actividad tendrá un 75% de contratos indefinidos y el 85% a partir del segundo año. El concepto de personal con contratos indefinidos, vendrá determinado por las horas necesarias para el buen funcionamiento del servicio las 24h del día, los 365 días del año.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente Convenio, serán los que resulten de restar al 100% de la plantilla los compromisos de contratación indefinida establecidos en el párrafo anterior, con excepción de los contratos en prácticas, formativos, los de sustitución y los acogidos a la fórmula de contrato de relevo, así como los contratos de obra o servicio determinado a que se hace referencia en el artículo 10.º

11. artikulua. Enplegu-batzorde iraunkorra.

Kontratazioren eboluzioa aztertzeko eta lanegunak egon-kortu eta normalizatzeko uniformetasun eta erregularitasun iriz-pideak erabilita, batzorde iraunkor bat sortuko da hitzarmena aldatzeko gaitasuna duena eta eboluzio hori enplegu-egonkor-tasunera bideratuko duena.

Sektorea gero eta gehiago eta hobeto ezagutzeko eta ber-tako egoera, sortzen den enplegu kopurua eta kalitatea, eremu funtzionalean zerbitzuak eskaintzen dituztenen kualifikazioak gero eta gehiago eta hobeto ezagutzeko eta hitzarmen hone-tako 11. artikulua betetzen den jakiteko, batzorde iraunkorra sortuko da hitzarmen kolektiboa sinatu duten erakundeetako ordezkariak osatua. Batzordea gutxienez sei hilean behin bil-duko da eta sektoreko enpleguaren eta kualifikazioen ebolu-zioaren txostenak egingo ditu.

12. artikulua. Lanpostu hutsak, berriak, sustapena eta igoerak.

Enpresetako lanpostu hutsak edo sortu berriak betetzeko (A taldea izan ezik) aurrez kontuan izango da zentro bereko langi-leek bete ote dezaketen lanpostu hori beti ere behar diren ezau-garriak edo profila izanez gero.

Behin betiko hutsik geratu diren lanpostuak, lanpostu berriak edo zerbitzu gehikuntzak betetzeko kontratazioa egin aurretik, lanaldi partzialeko langileek lehentasuna izango dute kasuan kasuko lantokian duten antzinasunagatik, aurretiaz idatzizko eskaera aurkezten badute. Lehentasuna izango dute antzinasun gehiagoko langileek, zentro horretako langileek eskatzen ez badute.

Lanaldi laburreko kontratua duten langileek eskubidea izango dute, baldin eta lanaldi-ehuneko handiagoa duten langi-leak ordeztzeko kontratuak sinatzen badira dena delakoagatik (oporrak, aldi baterako ezintasuna, lan-utzialdiak), lanaldiaren ehuneko handiagotzeko; betiere, idatziz adierazi badute. Lehe-nik, ordeztzen duten pertsonaren lan-egutegia zuzenean egiteko eskubidea izango dute, eta, bigarrenik, beren egutegia osatuta, ordeztzen duten langilearen lan-kontratuaren ehuneko osatze-koa. Betiere, ordezkotza-kontratua amaitu bitartean, antzi-natasun-ordenari jarraituko zaio. Ordezko-kontratua amaitu-takoan, aurretik zituen lan-kontratua eta egutegia izango ditu ordezkotza langileak.

Enpresa Batzordeak, langileen ordezkariak eta behar bezala osatutako sindikatuek hauek daudela jakin behar dute: Hutsik geratu diren lanpostuak, sortu berri diren lanpostuak edo zerbit-zu gehikuntzak, baita horiek betetzeko modua ere.

13. artikulua. Beheragoko eta goragoko mailako lanak.

Ezingo dira langileak beheragoko mailako lana egitera bidali, ohikoa balitz bezala.

9. artikuluan zehaztutako funtzioen helburua da zereginak izendatzea hitzarmen kolektibo honen alorrean sartutako enpresetan zerbitzuak eskaintzen dituzten profesionali. Profesional horiek salbuetsita daude beraien maila eta talde profesionalari ez dagozkion funtzioak egiteko, eta bereziki bereizten dira erabat asistentzialak (sendagilea, gainbegiralea, OLT, gizarte-langilea, lanaren bidezko terapeuta, fisioterapeuta, gobernanta, animazio soziokulturaleko teknikaria, gerokultorea), administraziokoak (administrari lag., ofizial administraria), zuzendaritzakoak (administratzailea, gerentea, zuzendaria) eta Mantentzeako eta Ofizioak (Gidaria, lorazaina, mantentze-lanetako lag., sukaldaria, atezain/harreragilea, garbitzailea, sukaldeko laguntzailea, langile kualifikatu gabeak).

Goragoko mailako lanen bat egiteko esandakoan langileei, urtebetean lau hilabete baino gehiagoz edo bi urtean sei hila-bete baino gehiagoz, gora igotzeko eska dezake postuak eska-tzen duen eta dagokion titulazioa baldin badu. Dena dela, izen-

Artículo 11. Comisión Permanente de empleo.

Al objeto de analizar la evolución de la contratación, y tender hacia una estabilización y normalización de jornadas con criterios de uniformidad y regularidad, se creará una comisión permanente con capacidad de modificar el convenio y encaminar dicha evolución a la estabilización del empleo.

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento de la empresa, la situación del mismo, la cantidad y calidad del empleo que se genera, las cualificaciones del personal que presta sus servicios en el ámbito funcional, así como el cumplimiento del art. 11 del presente convenio, se crea una comisión permanente formada por representantes de las organizaciones firmantes del convenio colectivo que se reunirá como mínimo con carácter semestral y elaborará informes de la evolución del empleo y las cualificaciones en el sector.

Artículo 12. Vacantes, nuevos puestos, promoción y ascensos.

Para cubrir plazas vacantes o de nueva creación (excluido el grupo A) que se originen en las empresas se tendrá en cuenta previamente la posibilidad de que el personal del propio centro pueda acceder a dicho puesto siempre que reúna las características o perfil del puesto a cubrir.

Antes de realizar una nueva contratación para cubrir vacantes definitivas, las plazas de nueva creación o ampliaciones de servicio, las trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial tendrán prioridad para cubrir dichos puestos, por antigüedad en ese centro de trabajo, siempre que hubieran realizado por escrito la solicitud. En el supuesto de no solicitarlo el personal de ese centro, tendrán prioridad las trabajadoras y trabajadores con más antigüedad en la empresa.

El personal que tenga contrato a jornada parcial tendrá derecho a que en el caso de que se vayan a generar contratos de sustituciones del personal de mayor porcentaje de jornada, sea por vacaciones, por IT, excedencias, etcétera, a incrementar el porcentaje de su jornada siempre que lo haya manifestado por escrito. Con carácter preferente tendrán derecho a realizar directamente el calendario laboral de la persona sustituida o, de manera subsidiaria, completando su calendario propio hasta el porcentaje del contrato laboral de la sustituida. Todo ello por estricto orden de antigüedad hasta la finalización de misma. A la finalización de la sustitución, la persona trabajadora pasará a su contrato originario y su correspondiente calendario.

El Comité de Empresa, delegadas y delegados de personal y secciones sindicales legalmente constituidas deberán ser informadas sobre la existencia de vacantes, puestos de nueva creación o ampliaciones de servicio, así como su cobertura.

Artículo 13. Trabajos de superior e inferior categoría.

No se podrá destinar, de una manera habitual, al personal a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior.

Las funciones especificadas en el art. 9, tienen por objeto la asignación de tareas a los profesionales que prestan servicios para las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, quedando dichos profesionales exonerados de la realización de funciones que no correspondan a las inherentes a su categoría y grupo profesional, con especial diferenciación entre las puramente asistenciales (Médico, Supervisor/a, ATS/DUE, Trabajador Social, Terapeuta Ocupacional, Fisioterapeuta, Gobernante/a, TASOC, Gerocultor/a) Administrativas (Aux. Administrativo, Oficial Administrativo) de Dirección (Administrador/a, Gerente, Director) y de Mantenimiento y Oficios (Conductor, Jardinero, Aux. Mantenimiento, Cocinero, Portero / recepcionista, Limpiador/a, Pinché de Cocina, Personal no cualificado).

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, por un periodo superior a cuatro meses durante un año o a seis meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso siempre que esté en posesión de la titulación

datutako mailaren eta egiten duen lanaren arteko ordainsaria-
ren aldea jasoko luke.

14. artikulua. Probaldia.

Probaldia ezartzen da, baina ezingo da inondik inora kontra-
tuan iraupenaren hiruren bat baino handiagoa izan, Langileen
Estatutuan araututakoaren arabera:

- A taldearentzat: Sei hilabete.
- B taldearentzat: Berrogei eta bost lanegun.
- C taldearentzat: Hogeita hamar lanegun.
- D taldearentzat: Hogei lanegun.
- E taldearentzat: Hamalau lanegun.

Probaldia idatziz hitzartu beharko da eta indarrean dagoen
bitartean parte kontratugileek beren kasa eta askatasun osoz
ebatzi ahal dezakete lan-harremana aurrez oharririk eman gabe
eta inolako kalte-ordainik izateko eskubiderik gabe.

15. artikulua. Lan-uzteak enpresan.

Enpresako zerbitzua borondatez utzi nahi duten langileek,
enpresari jakinarazi beharko diote honako aurreabisu-aldiak
beteta:

- a) Laguntzaileak eta kualifikatu gabeak: Hamabost egun.
- b) Beste langileek: Hilabetea.

IV. KAPITULUA

LANALDIA, ATSEDENAK ETA JAIK, OPORRAK
ETA APARTEKO ZERBITZUAK

16. artikulua. Lan-denbora.

Lanaldiak asteko batez beste 35 ordu izango da benetakoa
lanean, hau da, urtean 1.592 ordu.

Lanegun normalaren edo ohikoaren iraupenari dagokionez,
ez dira kontuan izango ezbeharrak eta bestelako aparteko kal-
teak eta larrialdiak aurreikusteko edo konpontzeko sartutako
orduak.

Lanaldi partzialen kasuan, lanaldia murrizteak (eragindako
pertsonak aurkakaririk eskatu ezean) esan nahiko du urteko
lanaldiaren ehunekoa igo egiten dela.

Langileen eguneko lanaldia 5 orduetik gorakoa bada, etena
izan edo jarraitua izan, 20 minutuko atsedenaldirik izango
dute, eta, 2015ean eta 2016an, horietako 5 hartuko dira bene-
tako lan-denboratzat, 2017an, berriz, 20 minutuko atsedenaldirik
bat izango dute langileek, eta horietako 10 hartuko dira bene-
tako lan-denboratzat.

Horregatik, neurri hori aplikatzearen ondorioz sortzen diren
lanaldiak lan-karteldegitik lan-egun osoak kentzeko erabiliko
dira, eta, beraz, zentroetan enplegu berriak sortzeko.

**17. artikulua. Lan-egutegia eta norberaren arazoetako egu-
nak.**

Lan-ordutegiak eta lan-egutegiak adostuko dira enpresa eta
langileen ordezkarien artean. Urteko lanaldi osoa modu erregu-
larrean banatuko da, lanaldiaren %100 egutegietan sartuz.

Urteko lanaldia 1.592 ordukoa izango da. Lanaldi osoko
kontratua duten langileei dagokionez, 1.736,72 orduko lanaldia
hartuko da kontuan behin-behineko egutegiak egiteko. Lanaldi
laburreko kontratua dutenei dagokionez, berriz, lanaldiaren ara-
bera egingo dira behin-behineko egutegiak.

correspondiente y el puesto lo requiera. Percibiendo no obs-
tante la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la
función que efectivamente realice.

Artículo 14. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, sin 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:

- Para el Grupo A: Seis meses.
- Para el Grupo B: Cuarenta y cinco días laborales.
- Para el Grupo C: Treinta días laborales.
- Para el Grupo D: Veinte días laborales.
- Para el Grupo E: Catorce días laborales.

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.

Artículo 15. Ceses en la Empresa.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntaria-
mente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a
ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguien-
tes plazos de preaviso:

- a) Auxiliares y No cualificados: Quince días.
- b) Resto de Personal: Un mes.

CAPÍTULO IV

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

Artículo 16. Tiempo de trabajo.

La jornada laboral del personal será de 35 horas semanales
de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, es decir, de
1.592 horas anuales.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración de la jor-
nada ordinaria o normal el exceso de horas trabajadas para pre-
venir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgen-
tes.

En los casos de jornadas parciales, la reducción de jornada
supondrá (salvo petición en contra de la persona afectada) el
aumento del porcentaje de su jornada anual.

Cuando las personas trabajadoras tengan una jornada dia-
ria superior a 5 horas, ya sea partida o continuada, se estable-
cerá un descanso de 20 minutos, de los cuales 5 minutos serán
considerados como tiempo de trabajo efectivo para los años
2015 y 2016. Para el año 2017 se establece un descanso de 20
minutos siendo 10 de ellos consideradas como tiempo de tra-
bajo efectivo.

Por ello las jornadas que se vayan a generar por la aplica-
ción de esta, deberán revertir directamente en la supresión de
jornadas enteras de la cartelera del personal y en consecuencia
generar nuevo empleo los centros de trabajo.

Artículo 17. Calendario laboral y días de asuntos propios.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios labo-
rales será consensuado entre la empresa y los representantes
de los trabajadores. La totalidad de la jornada anual será repa-
rtida de manera regular, incorporando a los calendarios el 100%
de la jornada laboral.

La jornada anual será de 1592 horas efectivas de trabajo.
Los calendarios provisionales se realizarán sobre una jornada
de 1.736,72 horas en caso de jornada completa. Al personal
que posea jornada parcial se realizará un calendario provisional
en proporción a la jornada asignada.

Behin-behineko egutegietako 1.736,72 ordui beste 7 gehituko zaizkie norberaren eginkizunetarako baliatzen den egun bakoitzeko. 2016an, norberaren eginkizunetarako egun bat baliatzeko eskubidea izango da, eta, 2017an, 2 egun baliatzeko. 2018. urtetik aurrera izango da norberaren eginkizunetarako hiru egun baliatzeko eskubidea.

Lantokiak ezin badu bermatu 2016ko urtarrilaren 1erako urteko egutegian sartuko duela lanaldiaren %100, langileen ordezkariekin aldi baterako akordio iragankor bat sinatzeko betebeharra izango du enpresak. Akordioa sinatu aurretik, enpresak ezintasun hori egiaztatzeko behar beste agiri aurkeztuko dizkie langileen ordezkariak. Akordioan, 2018ko urtarrilaren 1erako lanaldiaren %100 lantoki bakoitzeko urteko egutegian sartzeko neurri zehatzak hartuko dira. Nolanahi ere, adierazitakoa ez den beste epe batean adostu ahalko dira aldeak.

Urteko lanaldiaren banaketa lan-karteldegian jasoko da eta erregulartasun irizpideekin egingo. Bertan urte osoko lanaldiak, atsedendialdiak, oporrak, etab. agertuko dira, eta ezarritako gehiengo lanaldira egokituko da.

Horretarako behin-behineko karteldegi bat egingo da aurreko urteko abendua eta arautu beharreko urteko urtarrilaren artean, eta urte horretako martxoaren 31 baino lehen argitaratuko da behin betiko karteldegia bakoitzaren oporraldiarekin.

Urteko lan-karteldegia egiteko, langileen ordezkariak eskuratutako txostena izango da kontuan eta, beraz, enpresak ezarri beharko ditu hori eraginkor egiteko behar diren komunikazio-bideak.

18. artikulua. Gutxieneko atsedanak.

Lanaren antolakuntza erregimena dena delakoa izanda ere, lanegun bat amaitu eta bestea hasi bitartean gutxienez hamabi ordu igaroko dira.

Langileek astean etenik gabe egun eta erdiko (36 orduko) gutxieneko atsedena izateko eskubidea dute. Atsedean hori nahitaez igandean izango da gutxienez bost astean behin, asteburuetako berariazko kontratua duten langileek izan ezik.

2016rako egiten diren lan-egutegietan, hiru asteburuko ziklo batean asteburu batean libre izango dute eta beste 2etan lana. Hori hala ez betetzeko, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioa behar da.

Lanaldi osoko kontratua duten langileek urtean 98 egun hartu ahalko dituzte, norberaren zereginetarako egunak barne, eta lanaldi laburreko kontratua dutenek, berriz, urtean 91 egun, norberaren zereginetarako egunak barne. Gainera, 2017an, 31 opor-egun izango dituzte langileek, salbu eta zentro bakoitzeko langileen ordezkariak eta enpresa-zuzendaritzak besterik adosten badute. 2015eko egutegiaren arabera hortik gorako atsedeen-egunak dituzten langileek eskubidea izango dute ondorengo egutegietan ere atsedeen-egun berak izateko gutxienez.

Bestalde, Gipuzkoako Foru Aldundiak igo egiten badu maiatzaren 22ko 38/2007 Foru Dekretuak, adineko pertsona ezinduentzako egoitza-zerbitzuak hitzartzeko bete beharreko baldintzak zehazten dituenak, finkatzen duen ratioa, kolektibo guztien atsedeen-egunen kopurua igotzea aztertuko da.

Hori horrela bada ere, formula oro errespetatuko da enpresaren eta langileen ordezkarien artean hitzartu bada edo hitzartzen bada, edo, hitzarmenik ezean, langileekin beraiekin egin bada.

Se deberá sumar a las 1.736,72 horas de los calendarios provisionales 7 horas por cada día de asuntos propios que se vaya a disfrutar. En todo caso para el año 2016 se tendrá derecho al disfrute de un día de asuntos propios y 2 días para el año 2017. El derecho al tercer día de asuntos propios se ejercerá a partir del año 2018.

En el supuesto de que en el centro de trabajo que no se pueda garantizar para el año 2016 el cumplimiento de incorporar el 100% de la jornada al calendario anual para el 1 de enero, la empresa estará obligadas a alcanzar un acuerdo temporal y transitorio con la representación de las personas trabajadoras. Será condición, previo a alcanzar un acuerdo, que la empresa aporte la documentación necesaria y suficiente para verificar dicha circunstancia a la representación de las personas trabajadoras. El acuerdo deberá recoger las medidas concretas que permitan cumplir plenamente este acuerdo para la elaboración de los calendarios anuales del 2018 en cada centro. En todo caso, las partes podrán acordar un horizonte temporal diferente al aquí señalado.

La distribución de la jornada de trabajo anual, se recogerá en la cartelera de trabajo y se elaborará con criterios de regularidad. En ella se recogerán las jornadas de trabajo, las de descanso, los periodos vacacionales, etc. de todo el año, cuadrándose la misma a la jornada máxima establecida.

Para ello se elaborará una cartelera provisional entre diciembre del año anterior y enero del año a regular, procediéndose a la publicación de la cartelera definitiva, incluyendo los periodos vacacionales de cada persona y dándose a conocer antes del 31 de marzo de ese año.

Para la elaboración de la cartelera de trabajo anual se tendrá en cuenta el informe que previamente se recabe de la representación del personal y por tanto la empresa deberá establecer los cauces de comunicación necesarios para que sea efectiva.

Artículo 18. Descansos mínimos.

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

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cinco semanas, excepto para aquellos trabajadores con contratos específicos de fin de semana.

Los calendarios laborales que se elaboren para el año 2016, en un ciclo de tres fines de semana, incluirán un fin de semana de libranza y 2 de trabajo. El incumplimiento de estas libranzas solo podrá hacerse previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a 98 días de libranzas al año incluidos los días de asuntos propios para el personal de jornada completa y 91 días al año (incluidos los días de asuntos propios) para el personal de jornada parcial, sin contar los 31 días de vacaciones para el año 2017, salvo acuerdo entre la representación de las trabajadoras y trabajadores y la Dirección de la empresa del centro. El personal que posea un número de descansos superior a lo aquí señalado en el Calendario anual de 2015, mantendrá el derecho a que los calendarios anuales posteriores se elaboren al menos con el mismo número de descansos.

Se acuerda, a su vez, que en el caso de que la Diputación Foral de Gipuzkoa modifique al alza la ratio del Decreto Foral 38/2007, de 22 de mayo, por el que se determinan las condiciones necesarias para la concertación de servicios residenciales para personas mayores dependientes, se abordará el incremento del número de días de descanso para todos los colectivos.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, en defecto de pacto, con los mismos trabajadores.

19. artikulua. Lanaldi partzialeko lana.

Gerokultoreentzat eta garbitzaileentzat orokorrean, lanaldi partzialak gutxienez urteko edo asteko hitzartutako lanaldiaren %60 izango dira. Arau orokor horretatik kanpo daude maila horientzat egiten diren kontratuak eguneko zentroetan, tutoreztapeko pisuetan edo 30 egoiliar baino gutxiagoko egoitzetan.

Lanaldi partzialak jarraituak izango dira; larunbat, igande, jai egun eta egun berezietakoak -gehienez ere bi zatitan bana daitezke- eta langileak eta Zuzendaritza ados jarri eta ezartzen diren haiek izan ezik.

Dena dela, eta antolakuntza aldetik ahal izanez gero, enpresak kontratazio berri bat egin aurretik, luzatu egingo du hitzartzen honetan hitzartutako asteko edo urteko lanaldira arte.

20. artikulua. Oporrak.

Urteko oporrak ordaindu egingo dira eta urtean hogeita hamaika egun natural edo 26 lanegun izango dira. Langileek jarraian hartu ahalko dituzte oporrak (hilabete osoa), edo bi hamabostalditan banatu, edo hiru zatitan banatu Benetako lanurtea osatu ez den kasuetan, langileek dagokien zatiaz gozatzeko eskubidea izango dute. Enpresek egutegia egitean, gutxienez oporretako hamabost egun ekaina eta iraila artean izaten saiatuko dira.

Oporrak finkatutakoan, oporrak hasi baino lehen langileak lan-istripuren bat izan eta baja hartu beharko balu, oporrak altxatu hartutakoan egingo lituzke, beste data batean.

Oporraldiak, oro har, urte naturalaren barruan hartuko dira, salbu oporraldia eta aldi baterako ezintasuna aldi berean gertatzen badira; horrelakoetan, langileak ezin badu baliatu urte naturalaren barruan, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu, ezintasuna eragin duen kontingentzia eta iragandako denbora dena delakoak izanda ere. Oporrak ezin dira ordaindu, kitapena likidatzeko kasuetan salbu. Hortaz, arrazoia dena delakoa ere, opor-egunak ez badira urte naturalean hartzen, galdu egingo dira.

Betiere, oporrei buruzko idatzizko akordio espezifikoa bat egin beharko du lantoki bakoitzak. Oporrei buruzko akordioek berdintasun- eta txandakatze-baldintzak beteko dituzte nahitaez; hau da, urteko oporraldiak aukeratzeko lehentasuna txandakatu egingo da urtetik urtera.

21. artikulua. Gauez lana egitea.

Gauez edo gaueko txandan lan egiten dela esango da gaueko hamarrek (22:00) eta goizeko zortziak (08:00) bitartean egiten denean.

22. artikulua. Igande eta jaiegunetako lana.

Igande edo jaiegunetan lana egiten dela esango da bezpera gaueko 22etatik igande edo jaieguneko 22ak arte egiten bada.

23. artikulua. Ordu estrak.

Ez dago ordu estrarik egiteko aukerarik, ezinbesteko kasuetan izan ezik.

Artículo 19. Trabajo a tiempo parcial.

Con carácter general para gerocultoras y limpiadoras la duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será equivalente al 60% de la jornada semanal o anual pactada. Se exceptúa de esta regla general aquellos contratos que para dichas categorías se celebren en centros de día, pisos tutelados o residencias inferiores a 30 residentes.

Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas como máximo en dos fracciones y excepto aquellas que de común acuerdo se establezcan entre el personal y la Dirección.

En cualquier caso, y siempre que organizativamente fuera posible, la empresa, antes de proceder a nueva contratación, ampliará éste hasta la jornada semanal o anual pactada en este Convenio.

Artículo 20. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta y un días naturales o 26 laborables. La persona trabajadora podrá optar a realizar las vacaciones de un mes entero, de dos quincenas o en dividirlas en tres períodos diferentes. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a su disfrute en la parte proporcional. Las empresas elaborarán el calendario intentando que al menos una quincena de las mismas sean disfrutadas preferentemente en el período de junio a septiembre.

Una vez fijadas las vacaciones, si antes del inicio de las mismas la persona trabajadora tuviera un accidente laboral que dé lugar a una baja médica, las vacaciones se disfrutarán una vez obtenida el alta médica, en otras fechas.

Las vacaciones, como criterio general, han de disfrutarse durante el año natural, excepto en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal que imposibilite a la trabajadora o trabajador el disfrute durante el año natural al que corresponden, la trabajadora o el trabajador podrá hacer una vez finalice su incapacidad temporal, sea cual sea la contingencia que la haya originado y el tiempo transcurrido. Las vacaciones no pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

En todo caso será obligatorio alcanzar un acuerdo específico por escrito sobre vacaciones en cada centro de trabajo. Los acuerdos sobre vacaciones deberán regirse obligatoriamente en términos de igualdad y rotatoriedad, de tal manera que la preferencia de elegir las vacaciones durante un año sea rotatoria entre todo el personal en años posteriores.

Artículo 21. Trabajo en período nocturno.

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las diez de la noche (22:00 horas) y las ocho de la mañana (08:00 horas).

Artículo 22. Trabajo en domingo y festivo.

Se entenderá por trabajo en domingo o festivo el efectuado entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del domingo o festivo.

Artículo 23. Horas Extraordinarias.

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales de fuerza mayor.

V. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

24. artikulua. *Ordaintzeko modua eta soldata jasotzea.*

Langileek beraiek aukeratutako banketxe edo aurrezki-kutxetako kontu edo libretetan helbidera ditzakete nominak.

Hileko ordainsaria amaitutako hilen arabera egingo da eta hurrengo hileko laugarren eguna baino lehenago.

25. artikulua. *Lansarien egitura. Soldata-kontzeptuak. Osagarriak.*

A) Oinarrizko soldata: Langileen ordainsaria hiru denbora unitateko ezartzen da eta bakoitzaren talde eta maila profesionalaren arabera, berariazko lanpostuagatik edo beste goraberaren batengatik tokatzen den ordainsariaz aparte.

Urteko oinarrizko soldata 14 ordainketatan emango da honela banatuta: 11 hileko oinarrizko soldatari dagozkionak, 1 oporrena eta 2 aparteko ordainsariei dagozkienak.

B) Antzinasun plusa:

Antzinasunaren araberako osagarria dela eta, hilean 22,00 euro emango dira 2015. urtean, 24,00 euro 2016.ean eta 26,00 euro 2017. urtean maila guztietan enpresan egindako hiru urteko aldi bakoitzeko osagarri pertsonal gisa. Lehenbiziko kontratua eta ondorengoak egin zirenetik hasiko da kontatzen, langilea enpresarekin modu jarraituan lotzen badute behintzat, kontratu mota dena delakoa izanda ere. Hirurteko bakoitzaren zenbateko aldia bete eta hurrengo hilabeteko lehenbiziko egunetik hasiko da jasotzen eta hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ez du inolako igoerarik izango. Kontuan hartuko dira beti oporraldiak, ordaindutako baimenak, behin-behineko ezgaitasuna, amatasunagatik eszedentzia berezia eta nahitaezko eszedentzia.

Hitzarmen honetan jasotakoaz besteko antzinasun-plusa duten enpresa edo zentroetako langileei %2 gehituko zaie 2015an eta Gipuzkoako 2015eko KPIa + 2 puntu 2016rako.

C) Aparteko ordainsariak: Aparteko bi ordainsari emango dira, sei hileko sortzapenarekin, hileko oinarrizko soldata gehi antzinasuna emango da kasu bakoitzean. Lehenbizikoa urtarilaren 1etik ekainaren 30era bitarteko sortzapenarekin, uztailaren 15ean ordainduko da eta bigarrenak uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko sortzapenarekin, abenduaren 15ean ordainduko da.

Urtean zehar lana utzi edo lanean hasten direnei, lehen aipaturiko hilabetetik gorako muga-egunaren osagarriak ordainduko zaizkie, horien zenbatekoa zerbitzualdiaren heinean hainbanatzen dela, sei hilabeteka.

Enpresako titularrak eta langileen legezko ordezkariak ados jarriz gero, aparteko bi ordainsariak 12 hileko sarien artean hainbanatzea erabaki dezakete.

D) Gaueko lanaren plusa: Langile guztiek, gaueko lanak egiteko berariaz kontratatutakoek izan ezik, gaueko lanagatik osagarri bat jasoko dute egun bateko gaueko hamarretatik hurrengo eguneko goizeko zortziak arte lanean aritutakoan. Lana egindako gaueko ordu bakoitzeko plusa Eranskineko Soldaten Taulan ezarritakoa izango da.

Gaueko lanak egiteko berariaz kontratatutako langileek ordainsari osagarri bat izango dute lana egindako gaueko ordu bakoitzeko, soldaten taulan gaueko ordu bakoitzeko ezarritako osagarriaren balioaren %75ekoa.

Gutxienez, 12 hilabetean ordainduko da plus hori; betiere, kasuan kasuko akordio eta epai judizialak errespetatuz. Oporraldian, opor-egunetako ordainsariaren %50ekoa izango da plus horren zenbatekoa.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 24. *Forma de pago y recibo de salarios.*

El personal tiene derecho a domiciliar sus nóminas en cuentas o libretas de Entidades bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.

El pago de los salarios mensuales se efectuará por meses vencidos y antes del cuarto día del mes siguiente.

Artículo 25. *Estructura retributiva. Conceptos salariales. Complementos.*

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 anual se distribuirá en 14 pagas distribuidas de la siguiente manera: 11 correspondientes al salario base mensual, 1 de vacaciones y 2 correspondientes a pagas extras.

B) Plus de antigüedad:

El complemento por antigüedad consistirá en el abono del mismo en la cuantía de 22,00 euros mensuales para el año 2015, 24,00 euros para el 2016 y 26,00 euros para el 2017 para todas las categorías, como complemento personal por cada tres años de servicios prestados en la empresa, siendo éstos contabilizados desde el inicio del primer contrato y los siguientes que con carácter de continuidad vinculen a la persona trabajadora con la empresa independientemente de la modalidad contractual, comenzándose a abonar el importe de cada trienio a partir del día 1 del mes siguiente a su cumplimiento y no tendrá durante la vigencia de este acuerdo incremento alguno. Se computará en todo caso de vacaciones, licencias retribuidas, incapacidad transitoria, excedencia especial por maternidad y excedencia forzosa.

El personal, en cuyas empresas o centros de trabajo, tuviera un plus de antigüedad distinto a lo contemplado en este convenio, se le incrementará 2% en el año 2015 y el IPC de Gipuzkoa del 2015 + 2 puntos para el año 2016.

C) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad; la primera, con devengo del 1 de enero al 30 de junio, y abono el día 15 de julio, y la segunda, con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre, y abono el día 15 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio por semestres.

De común acuerdo entre el Titular de la Empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades.

D) Plus de nocturnidad: Todo el personal, salvo el contratado específicamente para la realización de trabajos de naturaleza nocturna, percibirán un complemento de nocturnidad cuando realice trabajos durante el período comprendido entre las veintidós y las ocho horas del día siguiente. El plus por cada hora nocturna trabajada será el establecido en la Tabla Salarial Anexa I.

El personal contratado específicamente para la realización de trabajos nocturnos tendrá un complemento salarial por hora nocturna trabajada equivalente al 75% del valor del complemento establecido para la hora nocturna en la tabla salarial.

Dicho plus se pagará, como mínimo, en 12 meses, respetando los acuerdos o sentencias judiciales que pudiera existir en cada caso. Durante el período de vacaciones, se calculará la cuantía de dicho plus al 50% de los días de vacaciones.

E) Jaiegunetako eta igandeetako plusa: 2015ean, urte naturaleko ordainpeko jaiegun berreskurazinak dirutan ordainduko dira –betiere, langileek lan egiten badute eta beste egun batean konpentsazio-atsedena badute–, lanordu bakoitzeko, II. eranskinetako soldata-taularen arabera. Igandeetan tokatzen diren lanegunak ere horrela konpentsatuko dira.

2016an, igande edo jaiegun bakoitzeko 30 eurokoa izango da plus hori, kategoría guztietan.

2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, igande eta jaiegunetako plusa finkoa izango da, eta balio horrek eguneko lanaldiaren barruko zazpi orduetako azken 15 minutuak ordaintzen dituela joko da.

Igande eta/edo jaiegunetako lanaldia 7 orduetik gorakoa edo 6 ordu eta 45 minututik beherakoa bada, benetan lan egiten den ehunekoa ordainduko da, honako formula hau aplikatuz: (balio finkoa / 7 ordu) X igande eta/edo jaiegunetako lanordua = plusaren zenbatekoa.

Langile batzuek 30 € baino gehiago kobratzen badute, dela igande eta jaiegunetako plusa benetako lanorduen arabera ordaintzeko egungo formula aplikatzen zaielako, dela haien plusaren balio finkoa handiagoa delako, haien igande eta jaiegunetako plusa %2 igoko da 2015ean, eta, 2016an, berriz, Gipuzkoako 2015eko KPI gehi %2 igoko da –2016an, betiere, soldata %2 igoko da gutxienez, eta %3,5 gehienez–.

Esanahi berezia dutelako, jaiegun berezitat joko dira Eguberri eta Urteberri Egunak. Abenduaren 24tik 25erako gaueko txanda hasi eta abenduaren 25eko arratsaldeko txanda amaitu arte eta abenduaren 31tik urtarrilaren 1erako gaueko txandaren hasieratik urtarrilaren 1eko arratsaldeko txanda amaitu arte lana egiten dutenei, II eta III. Eranskinetako Soldaten Taulan jaiegun eta igandearako ezarritako balioaren hirukoitzako emango zaie.

F) Dietak eta joan-etorrietako gastuak: Dieta hauxe da: Irteera mota ororen ondoriozko egonaldiek eta mantenuak dakartzaten gastuak betetzeko egunero ezarritako diru kopurua; beti ere, gastuak langilearen kontu baldin badira eta langilea titularrak bidalita edo titularrak langilearen proposamena onartuta joan bada. Dietak honakoak izango dira:

Gosaria: 3,53 euro; bazkaria: 17,69 euro; afaria: 17,69 euro; ostatua: 47,18 euro.

Joan-etorrietako gastuak: Zentroko titularrak langileari zerbitzua langilearen beraren autoz erabilia egiteko eskatuz gero, kilometroko 0,2462 euro emango zaizkio, autobideko ordainsaria eta aparkalekua ere ordainduko zaizkio, justifikatu ondoren.

Zuzendaritza eta langileen arteko akordio bidez, enpresa bakoitzean beste formula batzuk hitzartu daitezke konpentsaziorako.

Dena dela, dietak eta kilometroen zenbatekoa igoko dira, 2016an, aurreko urteko KPIk izandako hazkundearen arabera.

G) 2017an, hileko 180 euroren plusa izango dute erreferentzial-, koordinatzaile- edo arduradun-lanak egiten dituzten erizaintzako laguntzaile eta gerokultoreek, 14 pagatan banatuta.

Plus hori ez da izango kontsolidagarria, eta langileek hura kobratzeari utziko diote aipatutako eginkizunak betetzeari uzten diotenean.

2014ko abenduaren 31n zeregin beren truke kobratzen ziren zenbateko handiagoko plusak bere horretan geldituko dira, eta gainerako ordainketa-kontzeptuei aplikatzen zaien igotza bera aplikatuko zaie.

E) Plus de festivos y domingos: Para el año 2015 los días festivos abonables no recuperables del año natural, siempre que el personal los trabaje y en caso de que tengan el correspondiente descanso compensatorio en día distinto, se compensarán económicamente, por cada hora de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Tabla Salarial Anexa II. Así mismo se compensarán de la misma manera los días de trabajo que coincidan en domingo.

Para el año 2016 la cuantía de este plus será de 30 euros por cada domingo o festivo en todas las categorías.

A partir del 1 de enero de 2016 un plus de Domingos y Festivos de valor fijo, se entenderá que dicho valor retribuirá la jornada laboral diaria que va entre 6 horas y 45 minutos y 7 horas.

En caso de que la jornada laboral trabajada en domingos y/o festivos sea superior a 7 horas o inferior a 6 horas y 45 minutos, se pagará el porcentaje de jornada realmente trabajada, aplicando la siguiente fórmula: (valor fijo/7 horas) X número de horas trabajadas en domingo y/o festivo = Cuantía del plus a pagar.

Aquellas trabajadoras y trabajadores que pudieran percibir una cuantía superior a 30 € (sea por la aplicación de la actual fórmula de retribuir el plus de Domingos y Festivos por horas realmente trabajadas o por poseer la cuantía superior en el valor fijo de este plus), el plus de domingos y/o festivos actual se incrementará un 2% para el año 2015 y IPC de Gipuzkoa del año 2015 más un 2%, con una garantía mínima de incremento salarial del 2% y un máximo del 3,5% para el 2016.

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Año Nuevo. El personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, serán abonadas en el triple del valor contemplado en las Tablas Salariales Anexas II y III para festivos y domingos.

F) Dietas y gastos de desplazamiento: Se entenderá por dieta la cantidad diariamente asignada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención de cualquier tipo de salida siempre que estos gastos sean por cuenta del trabajador/a y que el acudir a la misma sea por indicación del Titular o por aceptación por parte del Titular de la propuesta del trabajador/a. Estas dietas serán:

Desayuno: 3,53 euros; comida: 17,69 euros; cena: 17,69 euros; alojamiento: 47,18 euros.

Gastos de desplazamiento: En el caso de que el Titular del centro requiera al trabajador/a para hacer un servicio con uso de vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0,2462 euros por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista y aparcamiento previa presentación del justificante.

Mediante acuerdo entre la Dirección y el personal, en cada empresa se podrán pactar otras fórmulas de compensación distintas a las aquí establecidas.

En cualquier caso, los importes de dietas y kilometraje indicados aumentarán para el año 2016 en el mismo incremento que experimente el IPC del año anterior.

G) Para el año 2017 se establecerá un plus de 180 euros mensuales, en 14 pagas, al personal auxiliar de enfermería o gerocultora que realice funciones de referencial/coordina-dora/responsable/encargada.

Este plus no será consolidable y se dejará de percibir en el momento en que la persona trabajadora deje de realizar estas funciones.

Se mantendrán los pluses de cuantías superiores que por esta función se vengán percibiendo a 31 de diciembre de 2014, aplicando los mismos incrementos salariales que al resto de los conceptos retributivos.

H) Ordu osagarriak eta ordukako kobrantza: Nomina «lan egindako ordua, kitatutako ordua» sistemaren bidez kobratzeko jardunbidea bertan behera geratuko da berariaz, eta ordu osagarriak bakarrik ordaindu ahalko dira sistema horren bidez; betiere, langileak lan-kontratu mugagabea, obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua edo aldi baterako kontratua badu aurrez. Urte bukaeran, irabazi-asmodun edo irabazi-asmorik gabeko erakundeak kotizazio osagarriak egingo ditu, kotizatu-tako lanaldiaren eta benetako lanaldiaren arteko aldea konpentsatzeko. Egiturazko orduak inola ere ezingo dira egin ordu osagarrien bidez.

Irabazi-asmodun edo irabazi-asmorik gabeko erakundeak agiri hauek emango dizkie langile guztiei eta haien ordezkari, hilerio:

Ordu osagarriak zergatik sortu diren azaltzeko agiria.

Hilaren joanean ordu osagarriak zer egunetan egin diren, zenbat izan diren eta noiz ordaindu diren dioen laburpen-orria.

Urte bakoitzeko urtarrilaren 31n, urteko laburpen-orri bat emango zaio langile bakoitzari, eta, han, adieraziko da zenbat lanordu egin dituen benetan, zenbat kobratu dituen eta zenbat kotizatu dituen. Gainera, desadostasunik badago, aurreko urteko kotizazio osagarrien egiaztagiria ere emango zaio.

Zenbait lantokitan badira II. Eranskinen zehazten diren beste plus batzuk.

Ohiko orduaren balioa kalkulatzeko:

$(\text{Oinarrizko soldata} + \text{Antzinasuna} \times 14) / 1592$.

26. artikulua. *Lansari-igoera.*

Hitzarmeneko soldatak:

2015ean, %2 igoko dira soldata-taletako kontzeptu guztiak. 2016an, berriz, Gipuzkoako 2015eko KPI gehi %2 igoko dira -betiere, soldata %2 igoko da gutxienez, eta %3,5 gehienez-, 2005etik 2008ra bitarteko hitzarmen sektoriala aplikatzen denetik sortzen den antzinasuna izan ezik.

Hitzarmeneko soldatak I. eranskinen soldata-taletan jasota. Taula horiek zentro bakoitzeko soldatak kontuan izanik egin dira.

Soldata errealak:

Soldata errealtzat hartuko dira lanaldi arruntean dauden langileek jasotzen dituzten urteko ordainsari gordin guztiak.

Soldata errealak handitzea:

Igoera horien ondorioak soldata errealei ere aplikatuko zaizkie, baita 2005eko urtarrilaren 1a baino lehen sortutako antzinasun-plusari ere. Pertsonalak (ad personam) eta xurgagarriak diren kontzeptu espezifikoak, aldiz, ez zaie aplikatuko.

VI. KAPITULUA

LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK.

27. artikulua. *Ordaindutako lizentziak.*

Langileek, ahal denean aurrez adierazita eta behar bezala justifikatuta, ordaindutako lizentziak izateko baimena izango dute eta artikulua honetan ezarritakoaren arabera gozatuko eta abonatu dira.

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

Lizentziak guztiak hori eragin duen gertakizuna gertatu denean erabili beharko dira.

H) Horas complementarias y el cobro por horas: Se acuerda eliminar de manera expresa el cobro de la nómina a través del sistema de «hora trabajada, hora liquidada». Solo se podrán pagar a través de este sistema las horas complementarias y siempre que la persona trabajadora parta con un contrato previo indefinido, obra o servicio determinado o temporal. Al finalizar el año, la entidad con o sin ánimo de lucro estará obligada a realizar las cotizaciones complementarias con el fin de compensar la diferencia del porcentaje de jornada cotizado respecto a la jornada realmente trabajada. En todo caso las horas estructurales no se podrán cubrir a través de las horas complementarias.

La entidad con o sin ánimo de lucro estará obligada a entregar tanto a cada persona trabajadora así como a su representación la siguiente documentación con carácter mensual:

Causas por las que se generan las horas complementarias.

Hoja resumen mensual en el que se indiquen los días y las horas complementarias realizadas a lo largo del mes así como la fecha de pago de las mismas.

A 31 de enero de cada año, se entregará a cada persona trabajadora una hoja resumen anual en la que se indique las horas realmente trabajadas, horas cobradas y las horas cotizadas, y el justificante de las cotizaciones complementarias del año anterior en caso de divergencia.

En algunos centros de trabajo existen otros pluses que en su caso se detallarán en el Anexo II.

Cálculo del valor hora ordinario:

$(\text{salario base} + \text{antigüedad} \times 14) / 1592$.

Artículo 26. *Incremento Retributivo.*

Salarios de Convenio:

El incremento para el año 2015 para todos los conceptos recogidos en las Tablas salariales será del 2%. Para el año 2016, el incremento salarial para todos los conceptos, excepto para la antigüedad generada desde la aplicación del Convenio Sectorial 2005-2008, será del IPC de Gipuzkoa del año 2015 más un 2%, con una garantía mínima de incremento salarial del 2% y una máxima del 3,5%.

Los salarios de convenio son los establecidos en las Tablas Salariales Anexas I y se han elaborado atendiendo a los salarios existentes en cada centro.

Salarios Reales:

Se entenderá por salario real la totalidad de las retribuciones brutas anuales que venga percibiendo el personal en jornada ordinaria de trabajo.

Incremento de salarios reales:

Los efectos de estos incrementos serán extensivos a los salarios reales, incluido el plus de antigüedad generado antes del 1 de enero de 2005. No será extensivo para aquellos conceptos específicos que tengan una naturaleza personal (ad personam) y carácter absorbible.

CAPÍTULO VI

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 27. *Licencias retribuidas.*

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

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

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

Enpresek lizentziak emango dituzte ondorengo kasuetan, justifikatu egiten baldin badira. Ordaindutako lizentzia guztiak dagokion karteldegia araberabonatu dira.

a) Ezkontzagatik: 18 naturaleko ordaindutako lizentzia, gehienaz ere beste 10 egun natural gehiago har daitezke, baina horiek ez lirateke ordainduak izango.

Lizentzia hori ezingo da irentsi osorik edo zati batean oporaldian gertatuz gero.

b) Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo langilearekin kideko harreman afektiboa duen pertsona erditzeagatik lizentzia: 5 egun natural, eta beste 5 egun natural zesareaz erditzen bada.

Langilearekin ezkontzaren edo izatezko bikotearen kideko harreman afektiboa duen pertsona erditzeagatik lizentzia erabiltzeko, bikotea elkarrekin bizi dela egiaztatu beharko da, erroldatze-agiria aurkeztuta.

c) Gaixotasun larriagatik:

1) Ezkontidearena, seme-alabena, gurasoena edo aita-amaingarrebena: ordainpeko 3 egun natural, eta, aukeran, ordaindu gabeko beste 3 egun natural, gertaera eragileak dirauen bitartean.

Atal honetan aipaturiko sendikoen kasuan, gaixotasun larria izango da ospitalizatuta egon eta gaua bertan igaro behar izatea, baita etxean bertan baldin badago ere. Kasu horretan lizentzia benetako ospitalizazioaren egunetara mugatzen da.

2) Anai-arreben kasuan: Ordaindutako 2 egun natural, ordaindu gabeko beste egun bat ere har daitekeela.

3) Biloben, aiton-amonen, ezkon anai-arreben edo ezkon seme-alaben kasuan: Ordaindutako egun natural bat, baina senitarteko horiek langilearekin bizi badira 2 egun natural.

Hori eragin duen zergatia (gaixotasun larri egoera) indarrean dagoen bitartean, langileak aukera izango du, enpresarekin ados jarrita, lizentziaz gozatzeko egunak aukeratzeko. Adostasunik ezean, egunak jarraian hartuko dira.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraituz gero:

— Ordaindutako bigarren lizentzia bat izateko eskubidea izango du, 3 egunekoa, ezkontidearen edo seme-alaben kasuan; lizentzia 2 egunekoa izango da langilearekin bizi diren guraso edo anai-arreben kasuan. Lehenbiziko lizentzia amaitu zenetik hogeita hamar egun jarraitu igaro beharko dira eta ez da joan-etorriagatik luzapena ezarriko oraingoan.

— Aurreko lizentzia bukatzen denetik 30 egun jarraitu igaro ondoren ordaindu gabeko lizentziak hartzeko eskubidea izango du, zergati eta iraupen berdina izango dute eta ez da joan-etorriagatik luzapenik izango.

Atal honen ondorioetarako, gaixotasun larria da dagokion sendagileak horrelakotzat jotakoa, nola hasierako ziurtagirian edo aldeetako edonork gero eskatuta egindakoetan. Zalantza egonez gero, Interpretazio Batzorde Mistoak ebatziko du honako irizpideak kontuan hartuta: Ospitalizazio beharra eta iraupena, interbentzio kirurgiko larri samarra, laguntza beharra, etab.

d) Heriotzagatik:

1) Ezkontidea edo seme-alabak: Ordaindutako 5 egun natural.

2) Gurasoena edo anai-arrebena (norberarenak zein ezkontidearenak): lan-egutegiko benetako 3 lanegun.

3) Bilobak, aiton-amonak edo ezkon seme-alabak: Ordaindutako egun natural 1, hildako senitartekoa langilearekin bizi gero 2 egun natural.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán conforme a su cartelera correspondiente.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Licencia por alumbramiento de cónyuge, pareja de hecho o persona ligada por análoga relación de afectividad: 5 naturales. Aumentándose en 5 días naturales en caso de parto por cesárea.

Para hacer uso de la licencia en caso de alumbramiento de persona ligada por análoga relación de afectividad, se deberá justificar la convivencia de ambas personas aportando el certificado de empadronamiento.

c) Por enfermedad grave:

1) Del cónyuge o hijos/as así como de padres/madres, suegro/suegra: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida. Dichos días se podrán disfrutar mientras se de el hecho causante.

Para los parientes señalados en este apartado, se asimilará a enfermedad grave la hospitalización incluida la domiciliaria con pernoctación, limitándose en este caso la licencia a los días de efectiva hospitalización.

2) Hermanos/as: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3) De nietos/as, abuelos/as, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 1 día natural retribuido, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el/a trabajador/a.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el personal tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

— Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos/as, y de 2 días naturales, si se refiere a padre/madre o hermanos/as que convivan con el/la trabajador/a, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

— Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1) De cónyuge o hijos/as: 5 días naturales de licencia retribuida.

2) Padre/madre, hermano/hermana, tanto propios como políticos: 3 días laborales reales del calendario laboral.

3) De nietos/as, abuelos/as, o hijos/as políticas: 1 día natural de licencia retribuida, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el/la trabajador/a.

Ezkontidea, seme-alaba, guraso edo anai-arrebaren bat hiltzeagatik lizentziak ez dira irentsiko oporraldian edo langileak ezkondu delako lizentzian dagoela gertatuz gero.

b), c1), c2), d1), d2) eta d3) kasuetan (ezkon gurasoak), 200 km baino gehiago eta 500 baino gutxiago egin behar izanez gero, egun natural bat gehiagoko lizentzia emango da eta 500 km baino gehiago egin behar izanez gero, 2 egun natural gehiagokoa. Bestetik, c3) eta d3) kasuetan (beste senitartekoak), 500 km baino gehiago egin behar izanez gero, ordaindu gabeko egun natural bat gehiagoko lizentzia emango da.

e) Gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzatik: Ordaindutako egun natural 1.

f) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: Ordaindutako egun natural 1.

g) Behar den adinako denbora emango zaio langileak Gizarte Segurantzako espezialistarengana joan behar badu, kontsulta laneko orduetan duenean. Kontsulta hori Medizina Orokorreko sendagileak agindutakoa izango da eta langileak aurrez aurkeztu beharko dio enpresari agindu mediko hori justifikatzen duen bolantea.

Bestelako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako medikoarengana (Medizina orokorreko fakultatiboarengana) edo partikular joan behar denean, urtean ordaindutako 16 ordu izango dira, eta horiek ere justifikatu egin beharko dira.

Era berean, urteko 16 ordu horien barruan sartuko dira laguntzagatik lanera joan gabeko orduak. Behar bezala justifikatu beharko da eta medikuaren kontsultara, errebisioetara, ospitaleratzerara edo hain larriak ez diren interbentzioak egitera laguntzeagatik izango da, beti ere, ezkontideari, seme-alabei edo langilearekin bizi diren mendeko senitartekoei lagundu bazaie. Zalantza egonez gero, Interpretazio Batzorde Mistoaren ebazpenera jo daiteke.

Kasu batean zein bestean, gaueko langile finkoek eskubidea izango dute, 16 lizentzia-orduen barruan, urtean 8 ordu medikuarengana joateko deskontatzeko (bai beraiek joateko, bai beste norbaiti laguntzeko); betiere, gauetz ateratzen badira txandatik.

h) Emakume langileek ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango dute bularra emateko epean (9 hilabetera arte). Etenaldi hori bitan zati dezakete edo, nahi izanez gero, eskubide horren ordez lanaldia ordubete gutxitzeko eskatu, helburu berearekin. Baimen hori nola amak hala aitak eska dezake, biak lana egiten badute. Enpresak eta langileak adostuz gero, baimen horren ordez eguneroko ordubete hori pilatu eta baimen oso eta jarraitua har dezake amatasun baimenaren ondoren.

i) Izatezko bikoteek, kideen sexua kontuan izan gabe eta elkarbizitza behar bezala egiaztatuz gero (gutxienez bi urtean jarraian elkarrekin bizi direla adierazten duen errolda ziurtagiria) edo izatezko bikoteen erregistro ziurtagiria aurkeztuz gero, artikuluko honetan ezkontidearen kasuan dauden eskubide berdinak izango dituzte.

j) Langileak behar duen denbora, izaera publiko eta pertsonaleko nahitaetako betebeharra betetzeko. Lanera ez etortze hori ordaindu egingo da.

Aurrez aipaturiko betebehara hori dela eta hiru hilabeteen lanorduen %20 baino gehiago ezin sartuz gero, enpresak langile hori eszedentzia egoerara pasa dezake. Egoera hori Langileen Estatutuko 46. artikuluko 1. atalean dago araututa.

Langile horrek betebeharra edo kargua betetzeagatik kalte-ordaina jasoz gero, enpresan duen soldatetik kenduko zaio kalte-ordain horren zenbatekoa.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos/as, padre/madre o hermanos/as, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del/a trabajador/a.

En los casos b), c1), c2), d1), d2) y d3) (para los padres/madres políticas), si hubiese desplazamiento superior a 200 Kms. e inferior a 500 Kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 Kms. la licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte, en los casos c3) y d3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as o hijos/as: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del personal a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el personal al/a empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta médica del/a médico/a de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos/as o familiares dependientes que convivan con el/la trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

En ambos casos Horas de médico para el personal de noches: El personal fijo de noche tendrá derecho a descontar de su jornada laboral hasta 8 horas al año para acudir al médico, tanto propias como de acompañamiento, que se realicen, siempre que la persona trabajadora esté saliente de noches, y siempre dentro de las 16 horas de licencia ya existentes.

h) Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora podrá sustituirse este permiso por la acumulación de esta hora en días de permiso completos y consecutivos que podrán adicionarse al permiso por maternidad.

i) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un periodo continuado de al menos dos años) o certificación de registro de parejas de hecho generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al personal afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que dicho personal por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

k) Azterketak egiteko baimena: Zereginarekin edo lanpostuarekin harreman zuzenik gabeko ikasketak eginez gero, zentro ofizial eta homologatuetako azterketa akademikoetara eta/edo arautuetara joateko baimena emango da, egin beharreko azterketa edo froga bakoitzeko egun natural bat, ohiko deialdian nahiz ohiz kanpokoan, ziurtagiria aurkeztuz. Baldin eta azterketaren aurreko egunean interesatuak gaueko txanda badu, txanda horretan lantokira ez joanda hartuko da baimena. Azterketaren tokia langilearen etxebizitzatik 100 kilometro baino urrunago badago, egutegiko 2 egunekoa izango da baimena. Baimen hori ordaindu egingo da.

Baimen hori berdin aplikatuko zaie laneko ziurtagiria lortzeko probak egin behar dituzten langileei.

Soldatarik gabeko baimena. Langileak soldatarik gabeko 3 aste (21 egun natural) arte eska dezake urtean.

Baimen hori jarraitua edo aldizkakoa izatea eska daiteke. Gutxienez 3 egun natural eskatu behar dira, eta gehienez 5 aldiz eska daiteke urtean.

Baimen horiek 7 egun lehenago eskatu behar dira; dena dela, heriotza edo gaixotasun larri batek eragindako baimena egon bada aurrez, epe hori gabe ere eskatu ahal izango dira.

28. artikulua. Amatasuna, adopzioa eta harrera.

Emakume langileek dagozkien lizentziak hartzeko eskubidea izango dute haurdunaldiagatik edo erditzeagatik. 16 aste jarraituko lizentzia horiek haur bat baino gehiago izanez gero bi astez luzatuko dira izandako haur bakoitzeko, beti ere erditu eta berehala 6 aste hartuz gero. Ama hilez gero, aitak baimen osoa edo, dagokionean, gelditzen den epea, hartu ahal izango du, semea edo alaba zaintzeko.

Lizentzia hori 16 astekoa izango da adopzioa edo harrera dagoenean ere, haurra 6 urtez beherakoa baldin bada. Haurrak 6 urte baino gehiago izan arren ezindua edo elbarria bada ere 16 astekoa lizentzia izango da, baita egoera eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerritik etorri eta gizarteratzeko eta familiako egiteko zailtasun bereziak dituelako ere; horrelakotan eskumendun gizarte-zerbitzuek behar bezala egiaztatuko dute. Amak eta aitak lana egiten badute, baimena interesatuek aukeratu bezala banatuko da, biek batera edo txandaka har dezakete, beti ere etenik gabe.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatukoaren sorterrira aurrez joan behar dutenetan, kasu bakoitzerako aurreikusitako baimena adopzioa eratzen deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke gehienez ere.

29. artikulua. Lana eta familia uztartzea.

Langileek legezko zaintzagatik lanaldia murrizteko eskubidea izango dute (legez ezarritako ehunekoan), adingabeak 12 urte bete arte. Legezko zaintza dela medio (adingabea delako edo mendekoa delako) murrizketa hartzen duten langileek murrizketa hori eguneroko lanaldi finkoan gauza dezake edo egun osoak hartu. Langileak murrizketa pilatu eta egun osoak hartzea erabakitzen bada, astekoak, hilabetekoak edo urteko osokoak pilatu ahal izango ditu.

30. artikulua. Eszedentziak.

Lehenengoa. Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke. Nahitaezkoa bada, lanpostua gordetzeko eskubidea dago eta indarrean dagoela antzinateasuna kontatzekoa ere bai. Kargu publiko baterako izendatu edo aukeratu izanagatik

k) Licencia para la realización de exámenes: En el caso de que la trabajadora o el trabajador esté realizando estudios en materias no relacionadas directamente con sus funciones o puesto de trabajo desempeñado, pero si destinadas a la obtención de una titulación académica oficial, tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos y/o reglados, en centros oficiales y/o homologados, a razón de un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatoria ordinaria como extraordinaria, presentando siempre el correspondiente justificante. En el supuesto de que el día anterior al examen coincida el trabajo del interesado en turno de noche, el permiso se disfrutará no acudiendo durante ese turno al centro de trabajo. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 100 kilómetros del lugar de residencia de la persona examinada. Este permiso será retribuido.

Esta licencia se aplicará de igual manera a las personas trabajadoras que tengan que realizar las pruebas necesarias para la obtención de la acreditación profesional.

Permiso sin sueldo: La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar hasta 3 semanas (21 días naturales) al año de permiso no retribuido.

Dicho permiso se podrá solicitar de manera ininterrumpida o en periodos inferiores. El período mínimo será de 3 días naturales y se podrá solicitar hasta en 5 ocasiones al año.

Dichos permisos se deberán solicitar con 7 días de antelación, excepto cuando el disfrute del permiso venga precedido de una licencia por fallecimiento o enfermedad grave, en cuyo caso se podrán solicitar sin previo plazo.

Artículo 28. Maternidad, adopción y acogimiento.

Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación o alumbramiento con una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

La duración de ésta licencia será asimismo de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de hasta 6 años y mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, la licencia prevista para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución que constituya la adopción.

Artículo 29. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a una reducción de jornada por guarda legal, en los que establece la ley, hasta que el o la menor cumpla 12 años. El personal que haga uso de la reducción por guarda legal, sea menor o persona dependiente, podrá acumular las jornadas reducidas en jornadas completas o a la jornada fija. En el caso de que el o la trabajador/ra opte por acumular las jornadas reducidas en jornada completas, podrá acumularlas en un computo semanal, mensual o anual.

Artículo 30. Excedencias.

Uno. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asis-

izaten da, eta ondorioz lanera ezin delako joan. Lanera itzultzeko eskaria kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetean egin beharko da.

Bigarrena. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileari lau hilabete baino gehiago eta bost baino gutxiagoko borondatezko eszedentzia izateko aukera aitortzen zaio. Eskubide hori langile berak berriro erabiltzeko, beharrezkoa izango da aurreko eszedentzia amaitu zenetik bi urte igarotzea.

Eszedentzian dagoen langileak enpresan izan edo sor daitezkeen hutsuneetan maila bereko edo antzekoetan sartzeko baizik ez dauka lehenetsuneko eskubidea.

Hirugarrena. Langileek gehienez ere hiru urteko eszedentzia-eskubidea dute, seme-alaba bakoitza zaintzeko, nola naturalak direnean hala adoptatuak edo harreran hartuak badira behin-behineko edo adoptatu aurretikoa, jaiotza datatik hasita edo, hala dagokionean, ebazpen judizial edo administratibotik aurrera.

Langileek senitartekoak zaintzeko gehienez ere bi urteko eszedentziarako eskubidea izango dute, hitzarmen kolektibo bidez luzatzen ez bada behintzat. Senitarteko horiek odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren mailakoak izan daitezke eta adinagatik, istripuren bat izan dutelako edo gaixo daudelako besteren beharra izan eta ordaindutako lanik egiten ez dutenak izango dira.

Atal honetan aipatzen den eszedentzia langileen, gizon eta emakumeen, banako eskubidea da. Baina, enpresa bereko bi langile edo gehiagok eskubide hori erabiliko balute pertsona berarengatik, enpresak aldi bereko gozamina mugatu ahal izango du enpresako funtzionamendu arrazoiengatik.

Beste eszedentzia bat izateko bidea ematen duen gertaera bat sortuz gero, eszedentzia berria hastean aurretik zegoena amaitu egingo da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen denboran antzinatasuna kontatu egingo da eta langileak eskubidea izango du lanbide heziketako ikastaroetara joateko. Enpresariak deitu beharko dio ikastaro horretan parte hartzeko, batez ere berriro lanean hasi behar duenean. Lehenbiziko urtean bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitutakoan talde profesional edo maila berdineko lanpostua gordeko zaio.

Laugarrena. Era berean, enpresan eszedentziara igarotzeko eska dakieke probintzia mailan edo maila handiagoan sindikatu lanak egiten dituzten langileei, kargu hori indarrean dagoen bitartean.

Bosgarrena. Langileak 3 urteko antzinatasuna badu, borondatezko eszedentziaren lehenengo 3 urteetan gorde egingo zaio lanpostua.

Seigarrena. Eszedentziak oro har, eta haien luzapenak: Edozein arrazoiengatik edozein motatako eszedentzia eskatu duen langileak –gehienezko mugara heldu gabe– luzapen automatiko bat edo gehiago eska ditzake, eszedentzia mota bakoitzaren mugara arte, emandako denboraldia amaitu baino gutxienez 7 egun natural lehenago jakinarazita.

VII. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

31. artikulua. Laneko osasuna.

1. Printzipio orokorrak: Laneko Arriskuei Aurre hartzeari buruzko 31/1995 Legean xedatutakoaren arabera, langileek eskubidea dute laneko segurtasun eta osasun arloan babes

tencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Dos. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Tres. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como 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 dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado 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 permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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.

Cuatro. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial y superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Quinto. En caso de que la trabajadora o el trabajador posea una antigüedad de 3 años, mantendrá durante los 3 primeros años de la excedencia voluntaria la reserva del puesto de trabajo.

Sexto. Excedencias en general y sus prórrogas: La persona trabajadora que habiendo solicitado una excedencia inicial, sea cual sea su naturaleza y causa, inferior al período máximo, tendrá derecho a una o varias prórrogas de manera automática hasta el tope máximo establecido para cada tipo de excedencias, comunicando dicha prórroga al menos con una antelación de 7 días naturales a la finalización de período inicial.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 31. 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 segu-

eraginkorra izateko. Sektorearen ezaugarri bereziak direla eta, arrisku psikosozialen ebaluazioa ere kontuan izango da. Eskubide horrek esan nahi du enpresak bere zerbitzura dauden langileak babestu egin behar dituela laneko arriskuetatik. Babesteko betekizun hori beteaz, enpresak bere zerbitzura dituen langileen segurtasuna eta osasuna bermatuko ditu lanarekin loturiko alderdi guztietan eta, behar izanez gero, aurrez emango die langileei laneko arriskuak ekiditeko jarduera protokoloa.

Era berean, enpresak langileei behar adinako trebakuntza teoriko eta praktikoa egokia bermatuko die prebentzio arloan eta, bereziki, jarduera eta lana aldatzen direnean edo teknologia berriak sartzen direnean edo lanpostuz aldatutakoan.

Langile bakoitzari dagokio kasu bakoitzean hartuko diren prebentzio-neurriak betetzen direla zaintzea.

2. Langileen partehartzea:

2.a) Prebentzioko ordezkariak: Prebentzioko ordezkariak enpresan laneko osasunarekin loturiko gauzetan langileen partehartzea egituratzen den oinarria dira. Era berean, laneko arriskuen prebentzio arloan ordezkari izateko espezializatutakoak ere badira.

Prebentzioko ordezkariak izendatzea, dituzten eskumenak eta gaitasunak Laneko Arriskuei Aurre hartzeko Legeko 35. eta 36. artikuluetan daude definituta; Segurtasun eta Osasuneko Batzorde Zentralaren erabakietatik eta Batzorde beraren araudietan adostutakoetatik eratorritakoak ere izango dituzte.

Prebentzioko ordezkari izendatu daiteke zentroko langileen ordezkari legalak irizitako edozein langile. Prebentzioko ordezkaria langileen ordezkaria denean, bere ordutegi kreditua prebentzio gaiterako erabilgai izango du. Dena dela, gai horretan prestatzeko erabilitako denbora laneko denboratza joko da ondorio guztietarako eta gastua ez da, inondik inora, prebentzioko ordezkarien gain joango.

Enpresariak eman beharko die prebentzioko ordezkariak prebentzio gaiterako informaziorako eta prestakuntzarako sarbidea, bere funtzioak betetzeko nahitaezkoa denean. Dituen eskumenak eta gaitasunak Laneko Arriskuei Aurre hartzeko Legearen 36. artikuluan daude jasota.

Prebentzioko ordezkariak Laneko Arriskuei Aurre hartzeko 31/1995 Legeko 37. artikuluan eta Langileen Estatutuko 65.2 artikuluan xedatutakoa ezarriko zaie, eta enpresan duten jardueraren ondorioz eskura izan dezaketen informazioa isiltasun profisionalean gordeko dute.

Beraien funtzioak betetzeko bakarrik utzi diezaiekete langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeko kideak prebentzio ordezkariak ordaindutako ordu sindikalen kreditu bat horietako bakar bati dagokion ordu kreditu mugarekin.

2.b) Laneko segurtasun- eta osasun-batzordea: Organo partekide eta kolegiatua da laneko arriskuei aurre hartzeko lan-tokietako jardueretan ordezkari izateko eta aldizka parte hartzeko. Eskumenak eta gaitasunak Laneko Arriskuei Aurre hartzeko Legearen 39. artikuluan jasotakoak dira.

Segurtasun- eta osasun-batzordea gutxienez hiru hilean behin bilduko da eta ezohiko bilerak, berriz, bertako ordezkarien batek eskatutako bakoitzean egingo dira, bilera egitea larria dela justifikatuta.

Enpresako lanpostu guztietan haurdun daudenentzako arriskuaren balorazio berezi bat egin beharko du enpresak, hitzarmen hau sinatu eta sei hilabeteko epean.

idad y salud en el trabajo. Por las especiales características del sector, se tendrá en cuenta también la evaluación de los riesgos psicosociales. El citado derecho supone la existencia de un 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, entregará con carácter previo a los trabajadores 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 trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del Personal:

2.a) Delegados/as de Prevención: Los/as Delegados/as 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/as Delegados/as 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 y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el Delegado/a de Prevención sea nombrado entre los representantes del personal, 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/as de Prevención.

El empresario deberá facilitar a los/as delegados/as 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/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al siglo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Exclusivamente para el ejercicio de sus funciones, los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa podrán ceder un crédito de horas sindicales retribuidas al Delegado de Prevención con el límite del crédito horario correspondiente a uno sólo de ellos.

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 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.

La empresa tendrá la obligación de realizar, en los 6 meses siguientes desde la firma de este convenio, una valoración específica del riesgo en caso de embarazo de todos los puestos de trabajo de la empresa.

32. artikulua. Osasuna zaindu.

1. Enpresak bere zerbitzura dauden langileei osasuna aztertzeko aukera emango die aldizka, lanaren berezko arriskuen arabera.

Azterketa hori langileek baimena emandakoan egingo da. Azterketa nahitaez egingo da, langileen ordezkarien txostena aurkeztu ondoren, beharrezkoa denean lanaren baldintzek langileen osasunean duten eragina ikusteko edo langileen osasun-egoera arriskugarria izan daitekeenean beraiantzat, beste langileentzat edo enpresarekin loturiko jendearentzat edo legezko xedapen batean hala ezarrita dagoenean berariazko arriskueta-tik eta bereziki arriskutsuak diren jardueretatik babesteko.

Dena dela, aukeratutako azterketek edo probek ahalik eta enbarazurik gutxien egingo die langileei eta arriskuarekin bat etorriko dira.

Azterketak bereziki lanorduetan egingo dira, ohiko txandarekin bat baldin badator, eta nahitaezkoak direnean, laneko denbora bezala joko dira.

2. Langileen osasuna zaintzeko eta kontrolatzeko neurriak pertsonak intimitaterako duten eskubidea eta duintasuna gordeta egingo dira beti. Osasun-egoerarekin loturiko informazio guztia isilpean gordeko da.

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

4. Beraien jardueran berariazko arriskuren bat duten langileek, urtero azterketa egiteko eskubidea izango dute arrisku horri buruz, eta enpresaren kargu egingo da.

VIII. KAPITULUA

LANGILEEN ESKUBIDEAK SINDIKATUETAN IZENA EMATEKO, ORDEZKATZEKO ETA BILTZEKO.

33. artikulua. Sindikatueta izena emateko eskubidea.

Langileek sindikatueta askatasun osoz izena emateko eskubidea dute, beraien interes profesionalak, ekonomikoak eta sozialak defendatzeko eta bultzatzeko. Legez osaturiko sindikatueta eman dezakete izena, eta sindikatu batean izena emandako enpresa berekoek atal sindikala osa dezakete, enpresaren aurrean erabateko jarduera independentzia duena. Atal sindikala osatu izana, enpresako zuzendaritzari adierazi beharko zaio.

Inor ere ezingo da baztertu sindikatu bateko kide izateagatik.

34. artikulua. Ordezkatze eskubidea.

Enpresa bateko langileek eskubidea dute beraien ordezkari izango diren langile-ordezkariek edo enpresa-batzordeak auzeratzeko. Indarrean dagoen legedian aurreikusitako osaera, eskumenak eta bermeak izango ditu, hitzarmen honetan ezarritako berariazkoei kalterik egin gabe.

Enpresa-batzordeek eta langile-ordezkariek honako eskubideak eta funtzioak izango dituzte, besteak beste, Langileen Estatutuko 64. artikuluan adierazitakoez gain:

a) Enpresan akats larri eta oso larriengatik jarritako zigor guztien informazioa jasotzekoa.

b) Lanera ez etortze indizeei buruzko estatistikak eta horien zergatiak, laneko istripuak eta gaixotasun profesionalak eta horien ondorioak, ezbehar-indizeak, laneko ingurumenari buruzko azterketa bereziak edo aldizkakoak eta prebentziaroko erabiltzen diren mekanismoak ezagutzekoak.

Artículo 32. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores 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 los representantes del personal, 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 los demás trabajadores o para otras 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.

CAPÍTULO VIII

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

Artículo 33. Del Derecho de Sindicación.

El personal tienen derecho a sindicarse libremente, en defensa y promoción de sus intereses profesionales, económicos y sociales, a las Centrales Sindicales legalmente constituidas; en ese sentido, las personas de una Empresa afiliadas a una Central Sindical podrán constituir una Sección Sindical que tendrá plena independencia de actuación ante la Empresa. La constitución de la Sección Sindical habrá de notificarse a la dirección de la Empresa.

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

Artículo 34. Del derecho de representación.

Las trabajadoras y los trabajadores de una empresa tienen derecho a elegir, para su representación, Delegadas de Personal o Comités de Empresa, con la composición, competencias y garantías previstas en la legislación vigente, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

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

a) Recibir información de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

b) Conocer 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) Lan, gizarte-segurantza eta okupazio arloan indarrean dauden arauak betetzen direla zaintzekoa, baita beste hitzarmen, baldintza eta enpresariaren erabilerak ere. Behar izanez gero, beharrezko jardura legalak egingo zaizkio enpresariari eta erakundeei edo eskumendun epaimahaiei.

d) Enpresako laneko segurtasun- eta osasun-baldintzak zaindu eta kontrolatzeko, Langileen Estatuaren 19. artikuluan zentzu horretan aurreikusten diren berezitasunekin.

Hileko ordu kredituak erabiltzeak lehentasuna izango du. Muga bakarra dago, ahal denean gutxienez hasi baino 48 ordu lehenago emango da horren berri, lanera itzuli izanaren berri ere emango da, hala egindakoa.

Era berean, iragarki-etaulak ezarriko dira, sindikatuko ordezkariaren erantzunpean, egin beharreko ohar eta adierazpenen berri emateko, nahitaezkoak direla irudituz gero. Taula horiek ikusteko moduko toki eta puntuetan ezarriko dira, langileek informazioa erraz jasotzeko modukoetan.

Atal sindikalak: Enpresak errespetatu egingo du langileek askatasunez sindikatuetan izena emateko duten eskubidea. Sindikatu batean izena emandakoek bilerak egiteko baimena emango du, baita kuotak bildu eta sindikatuko informazioa banatzeko ere, lanorduetatik kanpo eta ohiko jardueran gora-beherarik sortu gabe.

Langile bat sindikatu batean izena emanda egoteak edo eman gabe egoteak edo sindikatuan baja emateak ez du bere jardura baldintzatuko, eta ezingo zaio langileari traba egin edo kalte egin, inolaz ere, sindikatu batean izena emanda dagoelako edo lana egiten duelako.

Era berean, Askatasun Sindikalari buruzko 11/1985 Lege Organikoaren 10. artikuluan ezarritakoaren arabera, osatutako atal sindikalek beraien ordezkariak aukeratzeko eskubidea dute.

Enpresetan iragarki-etaulak egongo dira bertako sindikatuek adierazpenak jarri ahal izateko.

Sindikatuak edo konfederazioek atal sindikalak ezar ditzakete enpresetan edo probintzia mailako taldeak (hauteskunde prozesuetan horrela agertzen direnek dute izaera hori).

Atal sindikalen ordezkariak sindikatuko ordezkari batek izango du, eta dagokion enpresako langile aktiboa izan beharko da.

Sindikatuordezkariaren zeregina izango da bere sindikatuko edo konfederazioko interesak defendatzea enpresan eta bere sindikatua edo konfederazioa eta enpresaren arteko komunikazio tresna izatea, SALOn islatutako funtzioen arabera.

Enpresak eta sindikatu adierazgarriek sistemak adostu ditzakete lan sindikalak egin ahal izateko, aipaturiko erakundeen bateko kide den pertsona kopuru baten alde.

35. artikulua. Biltzeko eskubidea.

1. Enpresa bateko langileek batzarrak egiteko eskubidea dute. Batzarrak langile ordezkariak edo enpresa-batzordeak deituko ditu, baita mahaiburu izan ere. Enpresako zuzendaritzari gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaizkio data eta gai-zerrenda. Enpresek ordaindutako batzarrak egiteko baimena emango dute, nola lanorduetan hala lanorduetatik kanpo, urtean gehienez ere 8 batzar eta 4 ordu badira.

2. Era berean, atal sindikal bateko kideek bilerak edo batzarrak egiteko eskubidea dute, lanorduetatik kanpo aurreko paragrafoan aipaturiko batzar orduak kanpo. Batzarrak sindikatuko ordezkariak deituko eta mahaiburu izango dituzte, eta

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización del crédito de horas mensuales tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente con una antelación mínima, cuando fuera posible, de 48 horas su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de la representación sindical, 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 personal afiliado/a a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un personal el hecho de que esté o no afiliado o afiliada o renuncie a su afiliación sindical y tampoco podrá incomodarle o perjudicarlo de ninguna otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Así mismo, las Secciones Sindicales constituidas tienen derecho a elegir, para la representación de su afiliación, Delegadas Sindicales de conformidad con el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad 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).

La representación de las secciones sindicales será ejercida por una o un Delegado sindical, que deberá ser personal en activo de la empresa respectiva.

La función de la persona 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.

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 personas que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Artículo 35. Del derecho de reunión.

1. El personal de una empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea. Las Asambleas serán convocadas y presididas por las personas delegadas de personal o Comité de Empresa, comunicando la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas. Las empresas autorizarán la celebración de Asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 8 Asambleas y 4 horas.

2. Así mismo, los miembros de una Sección Sindical tienen derecho a hacer reuniones o asambleas, fuera de las horas de trabajo al margen de las horas de asamblea recogidas en el párrafo anterior. Las reuniones o asambleas serán convocadas

enpresako zuzendaritzari gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaizkio data eta gai-zerrenda.

IX. KAPITULUA

GIZARTE HOBEKUNTZAK

36. artikulua. Soldata ziurtatua ABE egoeran.

Urteko lehenengo aldi baterako ezintasuna bada, langileak eskubidea izango du baja hartu aurreko hileko oinarri arautzailearen %100 jasotzeko. Urteko bigarren bajatik aurrera, langileak bajaren aurreko hilabeteko oinarri arautzailearen %80 jasoko du, gutxienez.

Enplegatzaileak -lantoki bakoitzeko ordezkariekin besterik adostu ezean- osagarri horretatik atxikiko du aparteko pagaren proportzioa, eta langileari aldi horretan zegokion aparteko paga sortutakoan ordainduko zaio.

Lan-istripu batek eragindako aldi baterako ezintasuna denean -in itinere eta laneko gaixotasuna barne-, langileak bajaren aurreko hilabeteko oinarri arautzailearen %100 jasoko du, lehen egunetik amaitu arte.

37. artikulua. Laneko arropa eta oinetakoak.

Enpresaren kontu izango dira uniformeak langileek beraien funtzioak betetzeko nahitaezkoak direnean. Enpresek beharrak betetzeko adina uniforme emango dituzte. Enpresaren kontu egongo da garbitzea ere.

38. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguruak.

Enpresa guztiak izan beharko dute aseguru poliza bat erantzukizun zibila estaltzen duena, baita banako istripuak ere, hitzarmen honek eragiten dien langile guztientzat.

Hitzarmen honen mendeko enpresak poliza horri atxikiko zaizkio eta publikoki adieraziko dizkiote urte bakoitzaren hasieran plantillaren ordezkariak bertako gorabeherak eta kalteak izanez gero, jarraitu beharreko prozedurak.

Aseguratuta egon beharko dira enpresetako langile guztiak Gizarte Segurantzako erregimen orokorrean alta emanda daudenak, TC-2 buletinetako ziurtapenen bidez.

Labur esanda, aipatutako poliza horren bermeak hauek izango dira:

Erantzukizun Zibila: Aseguratutakoak beraien jarduera profesionalengatik, eta ez beste ezergatik, beren gain har dezaketen, fidantza eta zigor-defentsa barne; kanpoan utziko dira automobilen alorrak aseguratu ditzakeen arriskuak eta poliza honek bermatzen dituen kalte material edota gorputzekoen zuzeneko ondorioa ez den edozein kalte inmaterial. Ezbeharririk izanez gero, gehienez ere hogeita hamar mila euro emango dira.

Norbanakoen istripuak: Munduko edozein tokitan lanean arituta istripua izanez gero, sorospen medikoa, kirurgikoa eta farmazeutikoa.

Aseguratutako diru kopurua:

Hilez gero: Hamazortzi mila euro.

Betiko elbarri geldituz gero: Hogeita hamar mila euro.

39. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatiko absentiak.

Gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eraginiko aldi baterako ezintasunen ondorio diren ezlaneratze behar bezala justifikatuak ez dira zenbatuak izango Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan (otsailaren 10eko Lanmerkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko 3/2012 Errege Lege Dekretuak emaniko idazketan) xedaturikoaren ondorioetarako.

y presididas por las personas Delegadas Sindicales, que comunicarán la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

Artículo 36. Salario asegurado en situación de I.T.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir el 100% de la Base Reguladora del mes anterior a la baja, durante la primera situación de I.T. por contingencia común del año. A partir de la segunda baja anual, percibirá como mínimo el 80% de la Base Reguladora del mes anterior a la baja.

El empleador, salvo pacto en contrario con los representantes de cada centro, retendrá de los importes que deba percibir el trabajador por este complemento aquellos correspondientes a la parte proporcional de paga extra de forma que estos se abonen al trabajador en el momento del devengo de la paga extra que le hubiese correspondido en ese periodo.

En caso de IT por accidente de trabajo, incluido in itinere y enfermedad profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja desde el primer día hasta la finalización de la misma.

Artículo 37. Ropa de trabajo y calzado.

Será por cuenta de las empresas los uniformes cuando éstos sean obligatorios para la realización de sus funciones. Las empresas suministrarán estos uniformes en número suficiente para cubrir las necesidades. La limpieza será a cargo de la Empresa.

Artículo 38. Seguro de Responsabilidad Civil.

Todas las empresas deberán contar con una póliza de seguros que garantice la cobertura de Responsabilidad civil, así como de accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Las empresas afectadas por este Convenio se adherirán a dicha póliza y notificarán públicamente al comienzo de cada año, a la representación de la plantilla los pormenores de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de las empresas que figuren dados de alta en el Régimen general de la Seguridad social mediante acreditación por los boletines TC-2.

En extracto, las garantías de la póliza reseñada serán las siguientes:

Responsabilidad Civil: En que pueda incurrir las personas aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro treinta mil euros.

Accidentes individuales: Asistencia médico-quirúrgico-farmacéutica en caso de accidente en el ejercicio de la profesión en cualquier parte del mundo.

Capital asegurado:

En caso de muerte: Dieciocho mil euros.

En caso de invalidez permanente: Treinta mil euros.

Artículo 39. Ausencias por I.T.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidades temporales derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el Artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el RD ley 3/2012, de 10 de febrero de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

40. artikulua. *Kaleratzeagatiko kalte-ordaina.*

Bidegabeko kaleratzearen kalte-ordaina (era guztietako kontratu-iraungitze edo kaleratzeetan, izan diziplinazkoa zein objektiboa, indibiduala zein kolektiboa) soldataren 45 egun izango da lan egindako urteko, eta gehienez ere 42 hilekoa.

X. KAPITULUA

EUSKALDUNTZEA

41. artikulua. *Euskalduntzea.*

Kontuan izanda gizartean gertatzen ari diren aldaketak euskararen normalizazio-prozesurantz doazela, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak prozesu horrekin bat egiten dute eta konpromisoa hartzen dute prozesu hori hitzarmen honi atxikitako enpresa bakoitzean egokitzeko, horregatik adostu dute:

1. Euskarako Batzorde Parekidea sortzea. Enpresako Batzordean dauden sindikatuetakoa hiru lagun eta enpresaren aldeko beste hiru egongo dira Batzordean.

2. Batzorde parekide horrek sei hilabeteko epea izango du euskararen normalizazio plana garatzen hasteko lantokian.

3. Plan hori garatzeko, enpresak aholkuak eskatuko dizkie administrazioko teknikariei edo hizkuntza-aholkularitzan aritzen diren enpresetakoei.

4. Enpresak lantokian lortu nahi dituen hizkuntz helburuak egongo dira planean, baita hori aurrera eramateko bitartekoak eta plana garatzeko epeak ere.

5. Enpresak plan hori burutzeko zenbait iturritatik izan dezakeen finantzazioaz gain, aurrekontu partida bat izango du hurrengo ekitaldirako.

Hitzarmen hau sinatzen denetik enpresako bakoitzak bere egiten du komunikazio guztiak euskaraz ere egitea, baita enpresako zerbitzuen errotulazioak bi hizkuntzetan egotea ere.

XI. KAPITULUA

LANEKO GATAZKAK ERABAKI (PRECO)

42. artikulua. *Gatazka kolektiboetako buruzko erabakiak.*

Hitzarmen hau sinatu dutenen iritziz, gatazka kolektiboetako buruzko erabakiak hartzeko borondatezko prozeduran (PRECO) dauden prozedurek lehentasuna dute gatazka kolektiboak erabakitzerakoan; sindikatuen eta enpresen autonomia kolektiboaren adierazpena baita eta lan-harremanetan elkarriketa eta negoziatzea indartzea sustatu.

Beraz, hitzarmen kolektibo honetako negoziatzaileek beraien burua behartzen dute PRECOren bitartekaritza izatera gatazka kolektiboak daudenean eta bitartekaritza prozedura hori eskatu duenean bi aldeetako gehiengo batek. Hitzarmen edo itun kolektiboan interpretatzerakoan edo ezartzerakoan gerta daitezkeen gatazken kasuan, PRECOren hizbatutakoaren arabera, aurrez Hitzarmeneko Batzorde Mistora jo beharko da.

Alde biek berariaz hitzartuko dute, nolahi ere, desadostasunak ebazteko, Laneko Gatazka Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren adiskidetzeko eta bitartekotza-prozedurak bete beharko dituztela. Arbitraje-prozedura bi aldeek berariaz hala adosten badute baino ez da aplikatuko.

Artículo 40. *Indemnización por despido.*

La indemnización por despido improcedente, en toda case de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

CAPÍTULO X

EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 41. *Euskaldunización.*

Teniendo en cuenta los cambios que en la sociedad se están dando hacia el proceso de normalización del euskera, la dirección de empresa y la representación del personal, se unen a dicho proceso mediante el compromiso de adecuar dicho proceso en cada empresa adscrita al presente convenio, por lo que acuerda:

1. La creación de una Comisión Paritaria de euskera compuesta de tres personas de entre los sindicatos con presencia en el comité de empresa y otras tantas personas por la parte empresarial.

2. Este comité paritario dispondrá de un plazo de seis meses para comenzar a desarrollar el Plan Integral de Normalización del euskera en el centro de trabajo.

3. Para el desarrollo de dicho plan, la empresa solicitará el asesoramiento de técnicos de la administración o de empresas especialistas en asesoramiento lingüístico.

4. El plan constará de los objetivos lingüísticos que la empresa quiera alcanzar en el centro de trabajo, de los medios de dotación para llevarlo adelante y de los plazos de desarrollo de dicho plan.

5. La empresa, además de las financiaciones que de diferentes fuentes puedan lograrse para ejecutar dicho plan, dispondrá una partida presupuestaria para el próximo ejercicio.

A partir de la firma del presente convenio, cada empresa asume el compromiso de realizar todas y cada una de las comunicaciones también en euskera, así como la rotulación de los servicios de la empresa en forma bilingüe.

CAPÍTULO XI

SOLUCIÓN CONFLICTOS LABORALES (PRECO)

Artículo 42. *Resolución Conflictos Colectivos. PRECO.*

Los firmantes de este convenio consideran que todos los procedimientos del PRECO deben de ser utilizados con preferencia a cualesquiera a otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales, y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En consecuencia, los negociadores de este convenio colectivo se obligan a concurrir a la mediación del PRECO cuando se produzcan conflictos colectivos y este procedimiento de mediación haya sido instado por la mayoría de una de las dos partes. En los conflictos de interpretación y aplicación del convenio o pacto colectivo, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la Comisión Mixta del Convenio.

Ambas partes acordarán expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de Arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento expreso al mismo por cada una de las partes.

XII. KAPITULUA

BERDINTASUN-POLITIKAK

43. artikulua. Aukera berdintasuna.

Gizon eta emakumeen arteko laneko aukera-berdintasun batzordea sortzea adostu da, hitzarmen honen peko enpresa bakoitzeko sindikatu eta enpresen partehartzearekin.

Aukera-berdintasun batzordea arduratuko da egoeraren diagnostikoa egiteaz, jarduera planaren oinarri izango dena, eta behar den laguntza teknikoa eskatuko du.

Batzordearen bidez sentsibilizazio kanpaina bat bultzatuko da aukera berdintasun printzipioari buruz, pertsonen arteko errespetu-jarrera bultzatzeko tresnak jarriko ditu (hizkuntza ez sexista erabiltzea eta euskarri grafikoen erabilera egokia, besteak beste), erantzukizuneko postuetan emakumeen presentzia gehitu eta irizpideak finkatu trebakuntza eta promozio arloan.

44. artikulua. Prebentzioa eta prozedura/protokoloa sexu-jazarpenean.

1991ko azaroaren 27ko 92/131 Europako Gomendioak laneko sexu-jazarpena honela definitzen du: Izaera sexualeko jarrera edo jarduera laneko harremanetan gizon eta emakumeen duintasuna ukitzen duena. Honen barruan sartzen dira jarrera fisikoak, ahozko edo ez ahozko doilorrak eta ezaugarri nagusia da jarrera horiek ez dituela nahi biktimak edo horiek jasaten dituen pertsonak.

Patronalak hitza ematen du adierazpen bat egingo duela adieraziz jazarpenezko jarrerak ez direla toleratuko.

Patronalak hitza ematen du prestakuntza emango duela sexu-jazarpena identifikatu, prebenitu eta salatzeke.

Batzorde parekidea sortuko da langileen ordezkariak eta patronalaz osatua irizpideak zehatz daitezzen sexu-jazarpena egonez gero egin beharreko prozedura/protokoloa egiteko.

Zentroetako diziplina arauetan jasoko dira jazarpen jarrerak eta dagozkien zigorrak.

Patronalak protokoloa zabaltzeko hitza ematen du.

45. artikulua. Babes neurriak genero-indarkerian.

Genero-indarkeria gizarteko arazoa da, eta hori errotik kentzeko aldaketa sakonak behar dira pertsonen sozializazio moduetan; jarduera integralak egin beharra dago hezkuntzan, gizartean, osasun-, lege eta lan-munduan. Zentzu horretan, genero-indarkeriaren biktima diren pertsonak eta Hitzarmen Kolektibo honen esparruan aritzen direnak, laneko izaera duten eskubideak erabili ahal izango dituzte. Eskubide horiek abenduaren 28ko 1/2004 Legean daude, genero-indarkeriaren aurkako babes osoko neurrienean, enpresariaren aurrean egoera hori kreditatzen baldin badute, biktimaren alde epaileak emandako babes aginduaren bidez edo Ministerio Fiskaleko txostenaren bidez, adieraziz eskaria egin duena genero-indarkeriaren biktima den zantzuak daudela babesteko agindua eman arte.

1. Lanaldia murriztu.

Genero-indarkeriaren biktima denak, bere babesa edo osoko laguntza soziala eraginkor egiteko, laneko kontratuan ageri den lanaldia murrizteko aukera du, gutxienez 1/3 eta gehienez ere iraupenaren erdia, horrek ekarriko lukeen soldata murriztearekin.

Lanaldia murriztutako epea hasieran ezingo da sei hilabete baino gehiagokoa izan, non eta tutoretza judizialeko jarduerak ez duten adierazte biktima babesteko murriztearekin jarraitu

CAPÍTULO XII

POLÍTICAS DE IGUALDAD

Artículo 43. Igualdad de oportunidades.

Se acuerda la creación de un Comité de Igualdad de Oportunidades laborales entre hombres y mujeres, con participación de la representación sindical y empresarial en cada empresa adscrita la presente convenio.

El Comité de Igualdad de Oportunidades se encargará de realizar un diagnóstico de situación que servirá de base para un plan de actuación, recabando la ayuda técnica necesaria.

A través de este Comité se impulsará una campaña de sensibilización respecto al principio de igualdad de oportunidades, poner los instrumentos para impulsar actitudes de respeto entre las personas, entre otros, la utilización de lenguaje no sexista y el tratamiento adecuado de los soportes gráficos, incrementar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, así como fijar criterios en materia de formación y promoción.

Artículo 44. Prevención y procedimiento/protocolo ante el acoso sexual.

La Recomendación europea 92/131 de 27 noviembre 1991 define el acoso sexual en el trabajo como la conducta o comportamientos de naturaleza sexual que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados y su principal característica es que tales conductas no son deseadas por la víctima o persona que es objeto de la misma.

La patronal se compromete a hacer una declaración manifestando que las conductas de acoso no se tolerarán.

La patronal se compromete a proporcionar formación para identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.

Se constituirá una comisión paritaria formada por la representación de las y los trabajadores y la patronal para concretar los criterios en los cuales se elaborará el procedimiento/protocolo de actuación ante una situación de acoso sexual.

Las normas disciplinarias de los centros recogerán las conductas de acoso y las correspondientes sanciones.

La patronal adquiere el compromiso de divulgar el protocolo.

Artículo 45. Medidas de protección contra la violencia de género.

La violencia de género es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en los ámbitos educativo, social, sanitario, jurídico y laboral; en este sentido, las personas víctimas de violencia de género incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo, podrán ejercer los derechos de carácter laboral contenidos en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), siempre que acrediten tal situación ante el empresario, mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

1. Reducción de Jornada de trabajo.

La persona víctima de violencia de género podrá optar, a los efectos de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a la reducción de su jornada consignada en contrato de trabajo, entre al menos 1/3 y un máximo de la mitad de su duración con la consiguiente disminución proporcional del salario.

El periodo de reducción de jornada tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del dere-

behar dela eta hori onartzen duen. Dena dela, tutoretza jarduerak amaitutakoan, biktima bere lanpostuan sartuko da berriro aurreko lan baldintza berdinetan.

2. Lanaldia berrantolatu.

Genero-indarkeria jasaten duenak eskubidea izango du, osoko babes edo laguntza sozial integratu eraginkorra, babes edo eskubide hori ahalbideratuko duten zerbitzua prestatzeko erregimenak aukeratzeko, urteko lan-egutegian ezarritako ordutegia egokituta.

Biktimari dagokio ordutegia zehaztea eta murrizketak iraugo duen aldia zehaztea, edo, dagokionean, artikuluko honetan aurreikusitako lanaldi berrantolaketa egitea.

3. Lantokiz aldatu herri berean edo beste herri bateko lantokira joan.

Genero-indarkeriaren biktima izan eta zerbitzuak eskaintzen ari zen herriko lanpostua uztera behartuta dagoenak bere babesa edo gizarte-laguntza integrala eraginkorra izateko, beste lanpostu bat betetzeko lehentasuna izango du, talde profesional berekoa edo antzeko mailakoa, enpresak bere lantokietan hutsik duen postutan.

Horrelakoetan enpresak, egoeraren berri jakiten duenean, pertsonari jakinarazteko beharra du zer hutsune dauden une horretan edo etorkizunean zer egon daitezkeen.

Tokialdatzea hasieran sei hilabetekoa izango da, eta epe horretan enpresak lanpostua gorde beharko dio. Epe hori amaitutakoan pertsona horrek aurreko lanpostura itzuli edo berriar jarritu aukeratu beharko du. Azkenekoa aukeratuz gero, lanpostua gordetzeko eskubidea bertan behera geldituko da.

XIII. KAPITULUA

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa. Lansarien erregimena ez aplikatzeko klausula.

Enpresak ezin izango du hitzarmena aplikatu gabe utzi, horretarako Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua baliatuta.

Bigarrena. Jarraipen batzordea.

Jarraipen batzordea sortu da eta sinatu duten aldeek hartuko dute parte hitzarmen hau ezartzen dela ikusteko. Batzordea aldeetako edonork eskatuta bilduko da, eta Gipuzkoako Lan Harremanen Kontseilua du egoitza.

Hirugarrena. Azpikontratak lehengoratzea.

Erakunde nagusiak azpikontraturik dituen zerbitzuak xurgatzen baditu eta azpikontraturik dauden horien lan-baldintzak ez badatoz bat erakunde xurgatzaileko langileek hitzarmenen edo, zahar-egoitzetakoak ez direnek, itunen ondorioz dituztenekin, orduan subrogazioaren bidez xurgatuta geratuko dira. Ondorio horietarako, xurgatutako langileak eutsi egingo die jatorrizko enpresan zituen baldintza guztiei, baldin eta hobeak baziren soldata eta baldintza sozialen aldetik. Eskubide hori norbanakoarena izango da.

Laugarrena. Mugigarritasun geografikoa eta funtzionala.

Mugigarritasun funtzionala edo geografikoa kasu guztietan, irabazi asmodun edo irabazi asmorik gabeko erakundearen neurria borondatezkoa izango da langilearentzat, eta harekin negoziatu ondoren gauzatuko da.

Bosgarrena. Mutualitateak.

Enpresak langileen legezko ordezkariekin negoziatuko du laneko istripu eta gaixotasun profesionalen zer mutualitate

cho de protección de la víctima, y en todo caso a opción de ésta, requiriéndose la continuidad de la reducción. En cualquier caso, una vez finalizadas las actuaciones de tutela, la víctima deberá ser reintegrada a su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales anteriores.

2. Reordenación del tiempo de trabajo.

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a establecer regímenes de prestación de servicios que hagan posible dicha protección o derecho, a través de la adaptación del horario establecido en calendario laboral anual.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción, o en su caso, de la reordenación de la jornada prevista en este artículo corresponderán a la víctima.

3. Cambio de Centro de Trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro de trabajo en localidad distinta.

La persona víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa, en el momento que tenga conocimiento de la situación, estará obligada a comunicar a la persona las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo; terminado este período la persona podrá optar entre su regreso al puesto anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

CAPÍTULO XIII

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cláusula de inaplicación salarial.

La empresa no podrá inaplicar el presente convenio Colectivo por la vía del artículo 82,3 del Estatuto de los trabajadores.

Segunda. Comisión de Seguimiento.

Se crea una Comisión de Seguimiento en la que participarán las partes firmantes al objeto de realizar un seguimiento en cuanto a la aplicación de este Convenio. La misma se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes, siendo su sede el Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa.

Tercera. Reversión de subcontratas.

En caso de que la entidad principal absorba los distintos servicios que tenga subcontratados y que posean condiciones laborales distintas a las que poseen las trabajadoras y trabajadores de la entidad absorbente por la aplicación de convenios o pactos que no sean de residencias de personas mayores, serán absorbidos a través de la subrogación. A estos efectos, y con carácter individual, el personal absorbido mantendrá todas las condiciones más beneficiosas en condiciones salariales y sociales que posea en su empresa original.

Cuarta. Movilidad geográfica y funcional.

En todos los casos de movilidad funcional y geográfica la medida de la entidad con o sin ánimo de lucro tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, y se producirá previa negociación.

Quinta. Mutuas.

La empresa negociará con la representación legal de las personas trabajadoras la Mutua de Accidentes de Trabajo y

arduratuko den enpresaren barruko irabazi-asmodun edo irabazi-asmorik gabeko erakundeko langileen laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen estalduraz.

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

Laneko istripu eta gaixotasun profesionalen mutualitatearekin elkartzeko hitzarmenaren indarraldia amaitutakoan, aldeak kontrakoan adosten ez badira, irabazi-asmodun edo irabazi-asmorik gabeko erakundeak uko egingo dio kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntek eta lanekoak ez diren istripuek) eragiten duten aldi baterako ezintasunagatiko diru-prestazioen estaldurari, baita kontingentzia horien ondoriozko alta eta baje osasun-kontrolari ere, hitzarmen horren urteko epe-muga baino hilabete lehenago gutxienez (arauz ezarritakoa betez), eta epea ez da inola ere luzatuko.

Seigarrena. Ordezko zuzenbidea.

Goragoko hitzarmen kolektiboa aplikatuko da hitzarmen honek arautzen ez dituen gai guztietan.

Enfermedades Profesionales (MATEP) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de las personas trabajadoras de la entidad con o sin ánimo de lucro de la empresa.

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

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

Sexta. Derecho supletorio.

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

I. ERANSKINA / I. ANEXO
A) SOLDATAK / SALARIOS

Soldata taula orokorrak (salbu zentro bakoitzeko hobekuntzei buruzko II. ERANSKINEAN taula espezifiko duen egoitzarena)
Las tablas salariales generales (excepto para la residencia que tengan una tabla específica en el ANEXO II de mejoras en cada centro)

	Erreferentzia taulak Hilabeteko soldata / Salario mes 2015	2015eko urteko soldata Salario anual 2015
A.1) taldea / Grupo A.1)		
Administratzailea / Administrador/a	2.492 €	34.888 €
Zuzendaria. / Director/a	2.492 €	34.888 €
Gerentea / Gerente	2.492 €	34.888 €
A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak / Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos:		
Sendagilea. / Médico	2.290 €	32.060 €
Besterik (Psikologoa, etab.). / Otros (Psicólogo, etc.)	2.290 €	32.060 €
B) taldea. Erdi mailako tituludunak / Grupo B) Titulados/as medios:		
Gainbegiralea. / Supervisor/a	2.155 €	30.170 €
OLT/EUD. / ATS/DUE.	2.155 €	30.170 €
Gizarte-langilea. / Trabajador/a Social	2.155 €	30.170 €
Fisioterapeuta. / Fisioterapeuta	2.155 €	30.170 €
Lanaren bidezko terapeuta. / Terapeuta Ocupacional	2.155 €	30.170 €
Erdi mailako beste tituludunak. / Otros Titulados Medios	2.155 €	30.170 €
C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak/ Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios:		
Gobernantea. / Gobernante/a	1.636 €	22.904 €
Animazio soziokulturaleko teknikaria /TASOC	1.636 €	22.904 €
Mantentze-lanetako ofiziala. / Oficial/a mantenimiento.	1.636 €	22.904 €
Ofizial administraria. / Oficial/a administrativo.	1.636 €	22.904 €
Gidaria. / Conductor/a.	1.636 €	22.904 €

	Erreferentzia taulak Hilabeteko soldata / Salario mes 2015	2015eko urteko soldata Salario anual 2015
Sukaldaria. / Cocinero/a.	1.636 €	22.904 €
D) taldea. Langile laguntzaileak / Grupo D) Personal auxiliar:		
Gerokultorea. / Gerocultor/a.	1.454 €	20.356 €
Erizaintzako lag. / Aux. enfermería	1.454 €	20.356 €
Mantentze-lag. / Auxiliar mantenimiento.	1.454 €	20.356 €
Administrari-lag. / Auxiliar administrativo.	1.454 €	20.356 €
Atezaina-Harreragilea. / Portero-Recepcionista.	1.454 €	20.356 €
Lorazaina / Jardinero/a.	1.454 €	20.356 €
E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak / Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado:		
Garbitzailea - Lisatzailea / Limpieador/a - Planchador/a.	1.298 €	18.172 €
Sukaldeko laguntzailea. / Pinche cocina.	1.298 €	18.172 €
Zenbait lanetako laguntzailea / Ayudante Oficios Varios	1.298 €	18.172 €
Kualifikatu gabeko beste langileak. / Otro Personal no cualificado.	1.298 €	18.172 €

B). Igande eta jai egunak / Domingos y festivos

MAILAK/Grupos	2015
A.1) taldea / Grupo A.1)	
Administratzailea / Administrador/a	4,4312 €
Zuzendaria. / Director/a	4,4312 €
Gerentea / Gerente	4,4312 €
A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak / Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos:	
Sendagilea. / Médico	4,0707 €
Besterik (Psikologoa, etab.). / Otros (Psicólogo, etc.)	4,0707 €
B) taldea. Erdi mailako tituludunak / Grupo B) Titulados/as medios:	
Gainbegiralea. / Supervisor/a	3,8320 €
OLT/EUD. / ATS/DUE.	3,8320 €
Gizarte-langilea. / Trabajador/a Social	3,8320 €
Fisioterapeuta. / Fisioterapeuta	3,8320 €
Lanaren bidezko terapeuta. / Terapeuta Ocupacional	3,8320 €
Erdi mailako beste tituludunak. / Otros Titulados Medios	3,8320 €
C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak/ Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios:	
Gobernantea. / Gobernante/a	2,9102 €
Animazio soziokulturaleko teknikaria /TASOC	2,9102 €
Mantentze-lanetako ofiziala. / Oficial/a mantenimiento.	2,9102 €
Ofizial administraria. / Oficial/a administrativo.	2,9102 €
Gidaria. / Conductor/a.	2,9102 €
Sukaldaria. / Cocinero/a.	2,9102 €

MAILAK/Grupos	2015
D) taldea. Langile laguntzaileak Grupo D) Personal auxiliar:	
Gerokultorea. / Gerocultor/a.	2,5873 €
Erizaintzako lag. / Aux. Enfermería	2,5873 €
Mantentze-lag. / Auxiliar mantenimiento.	2,5873 €
Administrari-lag. / Auxiliar administrativo.	2,5873 €
Atezaina-Harreragilea. / Portero-Recepcionista.	2,5873 €
Lorazaina / Jardinero/a.	2,5873 €
E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak / Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado:	
Garbitzailea - Lisatzailea / Limpiador/a - Planchador/a.	2,3090 €
Sukaldeko laguntzailea. / Pinche cocina.	2,3090 €
Zenbait lanetako laguntzailea / Ayudante Oficios Varios	2,3090 €
Kualifikatu gabeko beste langileak. / Otro Personal no cualificado.	2,3090 €

III. ERANSKINA / ANEXO III
Gaueko lana / Nocturnidad

MAILAK/GRUPOS	2015
A.1) taldea / Grupo A.1)	
Administratzailea / Administrador/a	4,8111 €
Zuzendaria. / Director/a	4,8111 €
Gerentea / Gerente	4,8111 €
A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak / Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos:	
Sendagilea. / Médico	4,4197 €
Besterik (Psikologoa, etab.). / Otros (Psicólogo, etc.)	4,4197 €
B) taldea. Erdi mailako tituludunak / Grupo B) Titulados/as medios:	
Gainbegiralea. / Supervisor/a	4,1604 €
OLT/EUD. / ATS/DUE.	4,1604 €
Gizarte-langilea. / Trabajador/a Social	4,1604 €
Fisioterapeuta. / Fisioterapeuta	4,1604 €
Lanaren bidezko terapeuta. / Terapeuta Ocupacional	4,1604 €
Erdi mailako beste tituludunak. / Otros Titulados Medios	4,1604 €
C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak / Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios:	
Gobernantea. / Gobernante/a	3,1597 €
Animazio soziokulturaleko teknikaria /TASOC	3,1597 €
Mantentze-lanetako ofiziala. / Oficial/a mantenimiento.	3,1597 €
Ofizial administraria. / Oficial/a administrativo.	3,1597 €
Gidaria. / Conductor/a.	3,1597 €
Sukaldaria. / Cocinero/a.	3,1597 €
D) taldea. Langile laguntzaileak Grupo D) Personal auxiliar:	

MAILAK/GRUPOS	2015
Gerokultorea. / Gerocultor/a.	2,8091 €
Erizaintzako lag. / Aux. Enfermería	2,8091 €
Mantentze-lag. / Auxiliar mantenimiento.	2,8091 €
Administrari-lag. / Auxiliar administrativo.	2,8091 €
Atezaina-Harreragilea. / Portero-Recepcionista.	2,8091 €
Lorazaina / Jardinero/a.	2,8091 €
E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak / Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado:	
Garbitzailea - Lisatzailea / Limpiador/a - Planchador/a.	2,5068 €
Sukaldeko laguntzailea. / Pinche cocina.	2,5068 €
Zenbait lanetako laguntzailea / Ayudante Oficinas Varios	2,5068 €
Kualifikatu gabeko beste langileak. / Otro Personal no cualificado.	2,5068 €

II. ERANSKINA

ZENTRO BAKOITZAREN HOBEKUNTZAK
ORDIZIAKO SAN JOSE EGOITZAREN LANTOKIA

1. *Ordaindutako baimenak.*

Eguneroko lanaldi bakoitzeko ezarri da 20 minutuko iraupena izango duen erregelamenduzko etenaldia, benetako lanaldiaren ondorio guztietarako; izan ere eguneroko lanaldizat harizten da jarraian lan egindako 5 ordu baino gehiago.

2. *Toxikotasun plusa.*

Toxikotasun plusa ezarri zaie garbitegian lan egiten duten langile guztiei. Plus hori ematen da produktu toxikoak gutxienez 4 ordu baino gehiago ukituz gero. Lan-ordutan ordainduko da.

3. *GEROA.*

2005eko urtarrilaren 1etik baino lehenagotik enpresan lan egin duten osasun-langileentzat, enpresak ordainduko du gertakizun-oinarriaren %1,25 eta langileak %1,25.

Garbitzaileek eta sukaldeko langileek eskubidea izango dute enpresak ordaintzeko gertakizun-oinarriaren %1,25 eta langileak %1,25.

4. *Borondatezko eszedentzia, lanpostua gordetzeko eskubidea duena.*

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia aldi horrek gutxienez 4 hilabete iraungo du, eta gehienez 5 urte. Eszedentzia luza daiteke gehienezko epea bete arte, eskatutako eszedentzia aldia amaitu baino 15 egun lehenago eskatu beharko da. Eskubide hori berriro ere eduki ahal izango du langileak berak, soilik, aurreko eszedentziaren amaieratik 2 urte igaro badira. Eszedentzian dagoen langileak idatziz eskatu beharko du lanera itzultzeko, gutxienez eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago.

Lanera itzultzeko izapideak bete ondoren, langileak automatikoki enpresaren plantillan sartzeko eskubidea izango du, lehengo baldintza beretan, tokia eta postuari dagokienez.

ANEXO II

MEJORAS PARA CADA CENTRO DE TRABAJO

CENTRO DE TRABAJO DE LA RESIDENCIA
SAN JOSE DE ORDIZIA

1. *Descanso retribuido.*

Se establece una pausa reglamentaria por jornada diaria de una duración de 20 minutos que será a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo, entendiéndose como jornada diaria aquella que sea de más de 5 horas continuas.

2. *Plus de toxicidad.*

Se establece un plus de toxicidad a todo el personal que presta servicios en la lavandería. Este plus se abona por un mínimo de 4 horas en contacto con los productos tóxicos. Se abonará por horas de trabajo.

3. *GEROA.*

Para el personal sanitario, que viene desempeñando su labor en la empresa antes del 1 de enero del 2005, la empresa abonará 1,25% de la base de contingencias y la trabajadora o el trabajador el 1,25%.

Al personal de limpieza y cocina tendrán derecho a que la empresa abone el 1,25% de la base de contingencias y la trabajadora y trabajador el 1,25%.

4. *Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.*

La trabajadora con una antigüedad de un año, tendrá derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con un plazo no inferior a 4 meses y no mayor a 5 años. La excedencia será prorrogable hasta su plazo máximo, solicitando con una antelación de 15 días a la finalización del periodo de excedencia solicitada. Este derecho solo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido 2 años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso deberá ser solicitado con una antelación mínima de un mes antes del término de la misma.

Una vez cumplidos los trámites de solicitud de reingreso, se tendrá derecho al reingreso automático en la plantilla de la empresa, en el lugar y puesto que ocupaba con anterioridad.

5. Ordaindu gabeko lizentziak.

Enpresek 30 egun naturaleko lizentzia ordaindu gabek emango dizkiete eskatzen duten langileei; dena den, lizentzia horiek ezin izango dira oporren aurre-aurretetik edo oste-ostean hartu.

Eskaria idatziz egin beharko da, lizentziaz gozatu baino 10 egun lehenago, salbu gertaera eragileak eragozten duenean kasu hori ikustea.

6. Lizentzia ordainduak.

– Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, neba-arreben gai-xotasun larriaren kasuan: 5 egun natural. Ezkontidearen gurasoen, koinatu-koinaten, aitona-amonen kasuan: 2 egun natural.

– Neba-arreben, gurasoen eta seme-alaben ezkontza, jaunartze eta bataio kasuetan, eta ezkontzakoena ere bai: Egutegiko egun 1.

Ordaindutako baimenak hartuko dira gertaera eragile hori iraugo duen aldi osoan zehar; era berean, enpresarekin negoziatzea daiteke lizentzia hori txandakako egunetan.

7. Sindikatu-eskubideak.

Lantoki honetako sindikatu-atalak afiliatuta badauka langileen %30, sindikatu-ordezkarik bat izendatu ahal izango du; sindikatu-ordezkarik horrek, berriz, enpresa-batzordeko delegatuen ordu-kreditu bera izango du. Gainera, sindikatu-ordezkarik horrek izango ditu langileen ordezkariek enpresa-batzordeetan dituzten eskubide eta berme berberak. Sindikatu-ataleko delegatuen hileko ordu-kreditua 35 ordukoa izango da.

8. Lan egutegia.

Lehentasun-hurrenkera izango duen zerrenda egingo da, eta langileak egoitzako lantokian duen antzintasunean oinarrituko da.

Urtean zehar sor daitezkeen zerbitzu berrien aurrean, ordezteak, bete gabeko lanpostuak, oporraldiak, lanpostu berriak, etab. direla, antzintasun-ordena zehatzaren arabera beteko dira, EULENeko langileak izan zein egoitzaren beraren langileak izan.

Ordezkatze-sistema honela ezarri da:

1. Antzintasun-hurrenkeraren arabera, betiere zaharrena izango da hori ordezkatzen.

2. Bi baja batera gertatuz gero, hurrengoak izango dira beti, antzintasun-hurrenkeraren arabera.

3. Baja ordezkatuko duenaren egutegiaren arabera, egutegi txikiagoa eta antzintasun handiena duenak egingo du, eta horrela aurrerantzean ere.

4. Baja horiek betiere ordezkatuko dira astebetekoak baino luzeagoak izango direla aurreikusiz gero.

5. Baten batek amatasuneko baja hartuko balu edo baja luze bat hartzea aurreikusiko balitz, antzintasun handienekoak ordezkatuko du, iraupen luzeagoko baja ordezkatzen badu ere; eta azken hori zerrendaren hurrengoari pasatuko zaio.

6. Baja ordezkatu behar duenak ukatzeko eskubidea izango du; horrelakoetan, zerrendaren hurrengoari pasatuko zaio, eta horrek ez du salbuetsiko ordezkatu beharreko hurrengo baja hartzetik.

Egutegiak urtetakoak izango dira eta langile bakoitzaren lanaldiari egokituko dira. Prest egongo dira otsailaren 28a baino lehenagotik, eta langileek konpromisoa hartuko dute oporren eskaria entregatzeko urtarrilaren 31 baino lehenago.

Egutegiak, eta sortuko den edozein ordezkapen, enpresaren zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien artean adostuko dira.

5. Licencias no retribuidas.

La empresa concederá licencias no retribuidas, de hasta 30 días, que podrán disfrutarse en periodos inferiores, siempre que no superen los 30 días naturales, a quienes lo soliciten, si bien no podrán disfrutarse estas licencias inmediatamente antes o después de las vacaciones.

La solicitud deberá hacerse por escrito con 10 días de antelación al comienzo del disfrute de la licencia, excepto en los casos en que el hecho causante de la petición no permita observar dicho caso.

6. Licencias retribuidas.

– Por enfermedad grave de conyugue, hijos/as, padres/madres, hermanos/as: 5 días naturales. En caso de cuñados/as y abuelos/as: 2 días naturales.

– Por boda, comunión y bautizo de hermanos/as, padres/madres, incluidos los políticos e hijos/as: 1 día natural.

Los permisos retribuidos se podrán disfrutar durante todo el período en el que se de el hecho causante, pudiendo negociar con la empresa para poder disfrutar esta licencia en días alternos.

7. Derechos sindicales.

La Sección Sindical de este centro de trabajo que tenga afiliadas o afiliados al 30% del personal, podrá nombrar una delegada o delegado sindical que dispondrá del mismo crédito horario que los Delegados y Delegadas del Comité de Empresa. Además esta delegada o delegado sindical gozará de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en el comité de empresa. El crédito horario de la delegada o delegado del sección sindical será de 35 horas mensuales.

8. Calendario laboral.

Se elaborará una lista con un orden de prioridad basada en la antigüedad que cada trabajador o trabajadora posea en el centro de trabajo de la Residencia.

Ante los nuevos servicios que durante el año se puedan dar debidos a sustituciones, vacantes, vacaciones, nuevos puestos, etc, serán cubiertos por riguroso orden de antigüedad, tanto si son para cubrir al personal de EULEN así como al personal propio de la Residencia.

El sistema de sustituciones funcionará de la siguiente manera:

1. Por orden de antigüedad, siendo siempre, la mas antigua la que sustituya la baja.

2. Si coinciden más de una baja a la vez, serán siempre las siguientes, por orden de antigüedad.

3. El calendario de la que sustituya la baja lo hará la mas antigua que tenga un calendario menor en horas que esta, y así sucesivamente.

4. Estas bajas serán sustituidas siempre que se prevea que serán de más de una semana.

5. Si alguna cogiera una baja por maternidad, una excedencia, o una baja que se prevea de larga duración, esta la sustituirá la mas antigua, aunque esté sustituyendo otra baja más larga, pasando esta última a la siguiente de la lista.

6. La trabajadora que le toque sustituir cualquier baja, tendrá derecho a renunciar a ello, pasando esta a la siguiente de la lista, lo que no le exime de poder coger la siguiente baja que le toque sustituir.

Los calendarios serán anuales y se ajustarán a la jornada de cada trabajadora. Estos estarán preparados antes del 28 de febrero, comprometiéndose las trabajadoras y trabajadores a entregar la solicitud de vacaciones antes del 31 de enero.

Los calendarios, así como cualquier sustitución que surja, será consensuado entre la dirección de la empresa y la representación de las trabajadoras y trabajadores.

9. Zaintaldea.

Zaintza-taldeko lanpostua titularraren egun librean betetzen duen langileak 25,65 € jasoko ditu egunean erabilgarritasun-plusagatik, eta urteko orduen zenbaketan lan egindako 4 ordu zenbatuko zaizkio.

9. Retén.

El personal que cubra el puesto de reten en día que el titular libra, percibirá un plus de disponibilidad de 25,65 €/ día y se le contabilizarán 4 horas como trabajadas en su cómputo anual de horas.

2015EKO LANSARI-TAULAK

KLINIKAKO LAGUNTAILEAK

Hileko Oinarrizko Soldata	1.454,04 €	14 Ordainsari
Hileko Plus Pertsonala	36,29 €	14 Ordainsari
Oa+Pp Guztira	1.490,35 €	14 Ordainsari
Antzinasuna	41,53 € (2005/12/31raino)	14 Ordainsari
Antzinasuna	22,00 € (2006/1/1etik)	14 Ordainsari
Jaiegunetako Plusa	2,61 €/ orduko (2015ean bakarrik)	
Gaueko Plusa	2,81€/orduko	
Garraio Plusa	2,01 €/eguneko	
Plus Berezia	89,20 €/eguneko	
Toxikotasun-Plusa	2,71 €/orduko	
Oinetakoen Plusa	60,91 €/ urtean	

EUD

Hileko Oinarrizko Soldata	2.155,08 €	14 Ordainsari
Hileko Plus Pertsonala	85,55 €	14 Ordainsari
Oa+Pp Guztira	2.240,63 €	14 Ordainsari
Antzinasuna	57,14€ (2005/12/31raino)	14 Ordainsari
Antzinasuna	22,00 € (2006/1/1etik)	14 Ordainsari
Jaiegunetako Plusa	3,87 €/ orduko (2015ean bakarrik)	
Gaueko Plusa	4,18 €/orduko	
Garraio Plusa	2,01 €/eguneko	
Plus Berezia	89,20 €/eguneko	
Oinetakoen Plusa	60,91 €/ urtean	

GARBITZAILEA

Hileko Oinarrizko Soldata	1.266,20 €	14 Ordainsari
(Bosturteko) Antzinasuna	36,55 € (*)	14 Ordainsari
Antzinasuna	22,00 €	14 Ordainsari
Jaiegunetako Plusa	1,55 €/ orduko (2015ean bakarrik)	
Gaueko Plusa	1,12 €/orduko	
Garraio Plusa	2,30 €/eguneko	
Plus Berezia	89,20 €/Eguneko	
Toxikotasun-Plusa	1,79 €/orduko	
Oinetakoen Plusa	60,91 €/ urtean	

(*) 2013ko uztailaren 24ra arte, sorrarazitako antzinasuna bosturtekotan zenbatuko da. 2013ko uztailaren 25etik aurrera, antzinasuna sorraraziko da hirurtekoetan. Hurrengo hirurtekoa sorrarazten hasiko da azken bosturtekoa jaso denetik.

PEOI ESPEZIALISTA

Hileko Oinarrizko Soldata	1.331,52€	14 Ordainsari
(Bosturteko) Antzinasuna	36,55 € (*)	14 Ordainsari

Antzinasuna	22,00 €	14 Ordainsari
Jaiegunetako Plusa	1,55 €/ orduko (2015ean bakarrik)	
Gaueko Plusa	1,17 €/orduko	
Garraio Plusa	2,30 €/eguneko	
Plus Berezia	89,20 €/eguneko	
Toxikotasun-Plusa	1,79 €/orduko	
Oinetakoen Plusa	60,91 €/ urtean	
Sukaldeko Plusa	2,60 €/ orduko	

(*) 2013ko uztailaren 24ra arte, sorrarazitako antzinasuna bosturtekotan zenbatuko da. 2013ko uztailaren 25etik aurrera, antzinasuna sorraraziko da hiru urtekoetan. Hurrengo hiru urtekoa sorrarazten hasiko da azken bosturtekoa jaso denetik

SUKALDARIA

Hileko Oinarrizko Soldata	1.635,64€	14 Ordainsari
(Bosturteko) Antzinasuna	36,55 € (*)	14 Ordainsari
Antzinasuna	22,00 €	14 Ordainsari
Jaiegunetako Plusa	2,91 €/ orduko (2015ean bakarrik)	
Gaueko Plusa	3,16 €/orduko	
Garraio Plusa	2,30 €/eguneko	
Plus Berezia	89,20 €/eguneko	
Oinetakoen Plusa	60,91 €/ urtean	

(*) 2013ko uztailaren 24ra arte, sorrarazitako antzinasuna bosturtekotan zenbatuko da. 2013ko uztailaren 25etik aurrera, antzinasuna sorraraziko da hiru urtekoetan. Hurrengo hiru urtekoa sorrarazten hasiko da azken bosturtekoa jaso denetik

TABLAS SALARIALES 2015

AUXILIARES DE CLÍNICA

SALARIO BASE MES	1.454,04 €	14 PAGAS
PLUS PERSONAL MES	36,29 €	14 PAGAS
TOTAL SB+PP	1.490,35 €	14 PAGAS
ANTIGÜEDAD	41,53 € (hasta 31/12/2015)	14 PAGAS
ANTIGÜEDAD	22,00 € (DESDE EL 1/1/2006)	14 PAGAS
PLUS DE FESTIVOS	2,61 €/ Hora (solo 2015)	
PLUS NOCTURNO	2,81€/Hora	
PLUS TRANSPORTE	2,01 €/Día	
PLUS ESPECIAL	89,20 €/Día	
PLUS DE TOXICIDAD	2,71 €/Hora	
PLUS DE CALZADO	60,91 €/ Año	

DUE

SALARIO BASE MES	2.155,08 €	14 PAGAS
PLUS PERSONAL MES	85,55 €	14 PAGAS
TOTAL SB+PP	2.240,63 €	14 PAGAS
ANTIGÜEDAD	57,14€ (hasta 31/12/2015)	14 PAGAS
Aantigüedad	22,00 € (DESDE EL 1/1/2006)	14 PAGAS

PLUS DE FESTIVOS	3,87 €/ Hora (solo 2015)	
PLUS NOCTURNO	4,18 €/Hora	
PLUS TRANSPORTE	2,01 €/Día	
PLUS ESPECIAL	89,20 €/Día	
PLUS DE CALZADO	60,91 €/ Año	

LIMPIADORA

SALARIO BASE MES	1.266,20 €	14 PAGAS
ANTIGUEDAD (QUINQUENIO)	36,55 € (*)	14 PAGAS
ANTIGÜEDAD	22,00 €	14 PAGAS
PLUS DE FESTIVOS	1,55 €/ Hora (solo 2015)	
PLUS NOCTURNO	1,12 €/Hora	
PLUS TRANSPORTE	2,30 €/Día	
PLUS ESPECIAL	89,20 €/Día	
PLUS DE TOXICIDAD	1,79 €/Hora	
PLUS DE CALZADO	60,91 €/ Año	

(*) Hasta el 24 de julio del 2013, la antigüedad devengada será por quinquenios. A partir del 25 del de julio de 2013, la antigüedad se devengará por trienios. El nuevo trienio se comenzará a devengar desde el último quinquenio percibido.

PEON ESPECIALISTA

SALARIO BASE MES	1.331,52€	14 PAGAS
ANTIGUEDAD (QUINQUENIO)	36,55 € (*)	14 PAGAS
ANTIGÜEDAD	22,00 €	14 PAGAS
PLUS DE FESTIVOS	1,55 €/ Hora (solo 2015)	
PLUS NOCTURNO	1,17 €/Hora	
PLUS TRANSPORTE	2,30 €/Día	
PLUS ESPECIAL	89,20 €/Día	
PLUS DE TOXICIDAD	1,79 €/Hora	
PLUS DE CALZADO	60,91 €/ Año	
PLUS DE COCINA	2,60 €/ Hora	

(*) Hasta el 24 de julio del 2013, la antigüedad devengada será por quinquenios. A partir del 25 del de julio de 2013, la antigüedad se devengará por trienios. El nuevo trienio se comenzará a devengar desde el último quinquenio percibido.

COCINERA

SALARIO BASE MES	1.635,64€	14 PAGAS
ANTIGUEDAD (QUINQUENIO)	36,55 € (*)	14 PAGAS
ANTIGÜEDAD	22,00 €	14 PAGAS
PLUS DE FESTIVOS	2,91 €/ Hora (solo 2015)	
PLUS NOCTURNO	3,16 €/Hora	
PLUS TRANSPORTE	2,30 €/Día	
PLUS ESPECIAL	89,20 €/Día	
PLUS DE CALZADO	60,91 €/ Año	

(*) Hasta el 24 de julio del 2013, la antigüedad devengada será por quinquenios. A partir del 25 del de julio de 2013, la antigüedad se devengará por trienios. El nuevo trienio se comenzará a devengar desde el último quinquenio percibido.

ANDOAINGO SAN JUAN EGOITZAREN LANTOKIA

1. *Ordaindutako atsedena.*

20 minutuko iraupena izango duen erregelamenduzko etena ezarriko da eta, ondorio guztietarako, benetako lan-dena izango da lanaldi jarraituko langileentzat.

Txanda guztiak langile guztien artean txandakatuko dira.

2. *Aparteko orduak.*

Kontuan hartuz langabezi egoera, eta horren ondorioak arintzeko asmoz, laneko arau orokor gisa, ezingo dira aparteko orduak egin; salbuetsita daude egoera horiek direla medio nahitaez egin behar direnak: Ezinbesteko kausek, ezusteko absenteziak, edota mantentze-lanen premiek eragindakoak, eta behin-behineko edo lanaldi partzialeko kontratazioen bidez ordezkatu ezin direnean.

Egingo diren aparteko orduak konpentsatuko dira lan egindako ordu-kopuru bera baliatuz, eta, gainera, ohiko orduaren balioaren %40ko soldataren osagarria ordainduko da, lan egindako aparteko ordu bakoitzeko.

3. *Aldi baterako ezintasuna.*

Aldi baterako ezintasun kasuetan, enpresak bermatuko du ordainsariaren %100, lehen egunetik eta langile guztiei.

4. *Sindikatu-zuzenbidea.*

Lantoki honetako sindikatu-atalak afiliatuta badauka langileen %30, sindikatu-ordezkari bat izendatu ahal izango du, hilean 30 ordu-kreditu izango dituena. Gainerako gaiak dagokienez, sindikatu-ordezkari horrek izango ditu langileen ordezkariak enpresa-batzordeetan dituzten eskubide eta berme berberak.

CENTRO DE TRABAJO DE LA RESIDENCIA
SAN JUAN DE ANDOAIN

1. *Descanso retribuido.*

Se establece una pausa reglamentaria diaria de una duración de 20 minutos, que será a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo para el personal de jornada continuada.

Todos los turnos se rotarán entre todas las trabajadoras.

2. *Horas extraordinarias.*

Dada la situación de desempleo, y con el fin de paliar su efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor, ausencias imprevistas o necesidades de mantenimiento, fuera necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán disfrutando en tiempo libre el mismo número de horas que se hayan trabajado, y a demás se abonará un complemento salarial del 40% del valor de la hora normal por cada hora extra trabajada.

3. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal, la empresa garantizará el 100% del salario desde el 1.º día para todo el personal.

4. *Derecho sindicales.*

La sección sindical de este centro de trabajo que tenga afiliado al 30% del personal, podrá nombrar una delegada sindical que dispondrá de 30 horas/ mes de Crédito horario. En el resto de cuestiones, esta delegada sindical gozará de los mismos derechos y garantías de los representantes de personal del Comité de Empresa.

2015EKO LANSARI-TAULAK

OINARRIZKO SOLDATA, ANTZINATASUNA, IGANDEAK ETA JAIEGUNAK, ETA GAUEKOTASUNA

	Oinarrizko soldata	Antzinasuna Hirurtekoak	Igandeak eta Jaiegunak (2015ean bakarrik)	Gau-Plusa
Garbitasuna	1.477,47 €	29,01 €	3,02 €/orduko	2,48 €/orduko
Administrari Laguntzailea	1554,70 €	32,70 €	3,02 €/orduko	2,80 €/ orduko
Geratriako Laguntzailea	1.601,75 €	32,70 €	3,02 €/orduko	2,80 €/ orduko
Klinikako Laguntzailea	1.601,75 €	32,70 €	3,02 €/orduko	2,80 €/ orduko
Laguntza Soziokulturaleko Tek.	1695,90 €	40,23 €	3,81 €/orduko	4,15 €/orduko
OLT/EUD	2.214,78 €	44,88 €	3,81 €/orduko	4,15 €/orduko
Fisioterapeuta	2.147,41 €	44,88 €	3,81 €/orduko	4,15 €/orduko
Sukalde-Laguntzailea	1.304,86 €	29,01 €	3,02 €/orduko	2,48 €/orduko
Mantentze-Lanetako Laguntzailea	1625,90 €	29,01 €	3,02 €/orduko	3,14 €/orduko

GARRAIO PLUSA, PLUS BEREZIA ETA OINETAKOEN PLUSA

	Garraioa	Plus Berezia	Oinetako Plusa
Kategoria guztietarako	1,75 €/eguneko	89,48 €/eguneko	51,00 €/urtean

TABLAS SALARIALES 2015

SALARIO BASE, ANTIGUEDAD, DOMINGOS Y FESTIVOS, Y NOCTURNIDAD

	SALARIO BASE	ANTIGUEDAD TRIENIOS	DOMINGOS Y FESTIVOS (solo 2015)	PLUS NOCTURNO
LIMPIEZA	1.477,47 €	29,01 €	3,02 €/Hora	2,48 €/hora
AUX. ADMINISTRATIVO	1554,70 €	32,70 €	3,02 €/Hora	2,80 €/ hora
GEROCULTOR GEROCULTORA	1.601,75 €	32,70 €	3,02 €/Hora	2,80 €/ hora
AUXILIAR DE CLININA	1.601,75 €	32,70 €	3,02 €/Hora	2,80 €/ hora
TEC. ASIST SOCIO CULTURAL	1695,90 €	40,23 €	3,81 €/Hora	4,15 €7hora
ATS/DUE	2.214,78 €	44,88 €	3,81 €/Hora	4,15 €7hora
FISIOTERAPEUTA	2.147,41 €	44,88 €	3,81 €/Hora	4,15 €7hora
PINCHE COCINA	1.304,86 €	29,01 €	3,02 €/Hora	2,48 €/hora
AUXILIAR MANTENIMIENTO	1625,90 €	29,01 €	3,02 €/Hora	3,14 €/hora

PLUS DE TRANSPORTE, PLUS ESPECIAL Y PLUS DE CALZADO

	TRANSPORTE	PLUS ESPECIAL	PLUS CALZADO
Para todas las categorías	1,75 €/día	89,48 €/día	51,00 €/año

ZUMAIAKO EGUNEKO ZENTROAREN LANTOKIA

1. Aldi baterako ezintasun egoeran bermatutako soldata.

Aldi baterako ezintasun kasuan, lan-istripu eta gaixotasun profesionalagatik, kontuan hartuko da aldi baterako ezintasuneko 1. kasuan hitzarmen honek jasotakoa. Bigarren AEtetik aurrera %100 ordainduko da, edozein dela horren iraupena.

2. Igande eta jaiegunetako plusa.

Jai-egun bakoitzeko 32,88 € ordainduko dira, langileek benetako lana eginez gero. Lanaldiaren zati batean lan egiten dutenei ordainduko zaie lan egindako denboraren proportzioa. Plusak ordaintzeko helburua izanik, jaiegunak dira horrela zehaztu direnak Gipuzkoako adinekoen egoitzen hitzarmen kolektibo zaharraren 25.e artikuluan, horretan adierazitako termino guztietan.

3. Ordaindu gabeko lizentzia.

Langileak eskubidea du ordaindu gabeko baimen bat hartzeko, urtean 15 egun naturaleko iraupena izango duena gehenez, betiere baldintza guztiak betetzen badira:

a) Langileak urtebeteko antzinatasuna izan beharko du enpresan gutxienez eta, denbora horretan, zerbitzuak ematen etengabe eta eraginkortasunez.

b) Baliatu aurreko 30 egun lehenago eskatzea, salbu larrialdi mediko eta familiako larrialdi kasuetan; horrelakoetan, bat-batean gertatzen diren gaixotasun larriak edo familia izaerako gertakariak dira, eta ezinezkoa gertatzen da lehenago eskatzea.

c) Zerbitzuko premiek ematen utzi behar dute. Ez da onaruko baldin eta zerbitzua ez bada behar bezala beteta geratzen, enpresaren irizpidearen arabera.

d) Inolaz ere, baimen hori ezin izango da inoiz hartu edo eman, ezta gauzatu ere ez, urteroko uztailan, abuztuan eta irailean.

e) Baimen hori eskatu eta baliatu beharko da, derrigorrez, 7 egun naturaleko zatikietan, gutxienez.

CENTRO DE TRABAJO CENTRO DE DIA DE ZUMAIA

1. Salario asegurado en situación de IT.

En caso de IT por accidente laboral y enfermedad profesional, en la 1.ª IT del año se estará a lo recogido en este convenio. A partir de la segunda IT se abonará el 100% con independencia de la duración de la misma.

2. Plus Domingos y Festivos.

Se abonará la cantidad de 32,88 € por cada día festivo siempre que el personal lo trabaje de manera efectiva. A quienes trabajen parte del día se les abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Se entienden por días festivos, a efectos del abono del plus, los así conceptuados en el Artículo 25.e, del antiguo convenio colectivo de residencias de personas mayores de Gipuzkoa, en todos los términos señalados en el mismo.

3. Licencia no retribuida.

El personal podrá tener derecho a disfruta un permiso no retribuido, con una duración máxima de 15 días naturales al año, siempre que se cumplan todas y cada una de las condiciones:

a) que se tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa con prestación continuada y efectiva de servicios durante dicho tiempo.

b) que se solicite con 30 días de antelación a la fecha de efectividad del mismo, salvo en casos de urgencia medica y familiar, entendiéndose por tales aquellos acontecimientos relativos a enfermedades graves o acontecimientos de carácter familiar que se planteen de forma imprevisible, de tal modo que sea imposible la solicitud con antelación.

c) Que las necesidades del servicio permitan su concesión. Se entenderá que no se permite la concesión cuando el servicio, según criterio de la empresa, no queda cubierto si se concede aquel.

d) Que en ningún caso se tendrá derecho, ni podrá ser concedido este permiso, ni hacerse efectivo en modo alguno durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año.

e) que dicho permiso se tendrá que solicitar y disfrutar, obligatoriamente, en fracciones de 7 días naturales como mínimo.

4. Lan- eta familia-bizitza bateragarri egiteko neurriak.

Haurra edoskitzeagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori bana dezakete bi zatikietan umeak urtea bete arte. Eskubide hori lanaldi osoetan pilatu daiteke.

5. Seme-alabak zaintzeko eszedentzia.

Langileek eskubidea izango dute 3 urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, seme edo alaba bakoitza zaintzeko, eta lanpostua gordetzeko eskubidea ezarri da bigarren urtera arte.

6. Lanaldia murriztea.

Seme-alabak zaintzeko lanaldi-murrizketa eskatzen dutenei 3 urtetan diruz osatuko zaie portzentaje hauekin:

%50eko murrizketa: %12.

%40eko murrizketa: %10.

%33,33ko murrizketa: %8.

4. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Por lactancia de hijos tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones hasta que el niño cumpla un año. Este disfrute podrá ser acumulado en jornadas completas.

5. Excedencia por cuidado de hijo.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo y se establece el derecho a reserva de puesto de trabajo hasta el segundo año.

6. Reducción de jornada.

A las personas que solicites la reducción de jornada de cuidado de hijo se les complementará económicamente durante 3 años los siguientes porcentajes:

50% de reducción: 12%.

40% de reducción: 10%.

33,33%de reducción: 8%.

2015EKO LANSARI-TAULAK

KLINIKAKO / GERIATRIAKO LAGUNT.

Oinarrizko Soldata	1.511,37 €
Antzinasuna (Hirurtekoa)	22,00 €
Igande/Jaiegunetako Plusa (2015ean bakarrik)	2,59 €
Gaueko Plusa	2,81 €
Garraio Plusa (*)	1,43 €
Arduradun Plusa	1,57 €
Aparteko Orduaren Balioa	13,29 €

(*) Soilik enpresaren itun zaharra aplikagarri duen langileari.

GAINBEGIRALEA

Oinarrizko Soldata	1.511,37 €
Antzinasuna (Hirurtekoa)	22,00 €
Igande eta Jaiegunetako Plusa (2015ean bakarrik)	3,83 €
Erantzukizun-Plusa	891,35 €/hileko 14 pagatan
Garraio Plusa (*)	1,43 €

Lanaldiaren zati batean, gainbegirale lanak betetzen duenak jasoko du 5,86 €ko erantzukizun plusa, laneguneko ordu bakoitzeko, eta 7,12 € jaiegun eta igandeetako ordu bakoitzeko.

GARBITZAILEAK

Oinarrizko Soldata	1.298,05 €
Antzinasuna (Hirurtekoa)	22,00 €
Igande/Jaiegunetako Plusa (2015ean bakarrik)	2,31 €
Gaueko Plusa	2,51 €
Garraio Plusa (*)	1,43 €
Aparteko Orduaren Balioa	11,42 €

(*) Soilik enpresaren itun zaharra aplikagarri duen langileari.

SUKALDARIAK

Oinarrizko Soldata	1.636 €
Antzinasuna (Hirurtekoa)	22,00 €
Igande eta Jaiegunetako Plusa (2015ean bakarrik)	2,91 €
Gaueko Plusa	3,162 €
Garraio Plusa (*)	1,43 €
Aparteko Orduaren Balioa	14,38 €

(*) Garraioaren plusa mantenduko zaio Pilar Fernandez Sanz andreari eskubide pertsonal gisa.

SUKALDEKO LAGUNTZAILEA

Oinarrizko Soldata	1.298,05 €
Antzinasuna (Hirurtekoa)	22,00 €
Igande eta Jaiegunetako Plusa (2015ean bakarrik)	2,31 €
Gaueko Plusa	2,51 €
Garraio Plusa (*)	1,43 €
Aparteko Orduaren Balioa	11,42 €

(*) Garraioaren plusa mantenduko zaio Amelia Lemos Marques andreari eskubide pertsonal gisa.

HARRERAGILEA

Oinarrizko Soldata	1.454 €
Antzinasuna (Hirurtekoa)	22,00 €
Igande eta Jaiegunetako Plusa	2,59 €
Gaueko Plusa	2,81 €
Garraio Plusa (*)	1,43 €
Aparteko Orduaren Balioa	12,80 €

(*) Garraioaren plusa mantenduko zaie Herminia Gómez De Pablo eta Marta Raigoso Pelaz andreei eskubide pertsonal gisa.

TABLAS SALARIALES 2015

AUXILIAR DE CLINICA/GEROCULTORA

SALARIO BASE	1.511,37 €
ANTIGUEDAD (TRIENIO)	22,00 €
PLUS DOMINGO Y FESTIVO (solo 2.015)	2,59 €
PLUS NOCTURNO	2,81 €
PLUS TRANSPORTE (*)	1,43 €
PLUS RESPONSABLE	1,57 €
VALOR HORA EXTRA	13,29 €

(*) Solo al personal que se aplica el antiguo pacto de empresa.

SUPERVISORA

SALARIO BASE	1.511,37 €
ANTIGUEDAD (TRIENIO)	22,00 €
PLUS DOMINGO Y FESTIVO (solo 2.015)	3,83 €
PLUS DE RESPONSABILIDAD	891,35 €/mes en 14 pagas
PLUS TRANSPORTE (*)	1,43 €

El personal que realiza parte de su jornada laboral como supervisora percibirá un plus de responsabilidad de 5,86 € por cada hora en días laborables y 7,12 € por cada hora en domingos y festivos.

LIMPIADORAS

SALARIO BASE	1.298,05 €
ANTIGUEDAD (TRIENIO)	22,00 €
PLUS DOMINGO Y FESTIVO (solo 2.015)	2,31 €
PLUS NOCTURNO	2,51 €
PLUS TRANSPORTE (*)	1,43 €
VALOR HORA EXTRA	11,42 €

(*) Solo al personal que se aplica el antiguo pacto de empresa.

COCINEROS

SALARIO BASE	1.636 €
ANTIGUEDAD (TRIENIO)	22,00 €
PLUS DOMINGO Y FESTIVO (solo 2.015)	2,91 €
PLUS NOCTURNO	3,162 €
PLUS TRANSPORTE (*)	1,43 €
VALOR HORA EXTRA	14,38 €

(*) El plus de transporte se mantiene como derecho personal a Pilar Fernandez Sanz.

AYUDANTE DE COCINA

SALARIO BASE	1.298,05 €
ANTIGUEDAD (TRIENIO)	22,00 €
PLUS DOMINGO Y FESTIVO (solo 2.015)	2,31 €
PLUS NOCTURNO	2,51 €
PLUS TRANSPORTE (*)	1,43 €
VALOR HORA EXTRA	11,42 €

(*) El plus de transporte se mantiene como derecho personal a Amelia Lemos Marques.

RECEPCIONISTA

SALARIO BASE	1.454 €
ANTIGUEDAD (TRIENIO)	22,00 €
PLUS DOMINGO Y FESTIVO (solo 2.015)	2,59 €
PLUS NOCTURNO	2,81 €
PLUS TRANSPORTE (*)	1,43 €
VALOR HORA EXTRA	12,80 €

(*) El plus de transporte se mantiene como derecho personal a Herminia Gómez de pablo y Marta Raigoso Pelaz.

BERGARAKO MIZPIRUALDE EGOITZAREN LANTOKIA

LANGILE GUZTIENTZAKO HOBKUNTZAK

1. Geroa.

Geroari langileak ohiko gertakariengatik Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrera egiten duen kotizazioaren oinarriaren %2,5eko ekarpena egingo dio; kopuru horretatik %1,25 langileak emango du eta beste %1,25 enpresak.

CENTRO MIZPIRUALDE DE BERGARA

MEJORAS PARA TODA LA PLANTILLA

1. GEROA.

La aportación a GEROA consistirá en un 2,5% de la base de cotización por contingencias comunes de la trabajadora al régimen general de la seguridad social, del que un 1,25% correrá a cargo la trabajadora o trabajador y el otro 1,25% será con cargo a la empresa.

2. Euskalduntze-plana.

Euskararen erabilera normalizatzeko prozesua dela eta, enpresako zuzendaritza eta langileen ordezkaria prozesu horri atxikiko dira lantokian egokitzeko konpromisoarekin; hortaz, hauxe adostu dute:

1. Euskararen hirutariko batzorde bat osatzea, langileak, enpresa eta lantokiko zuzendaritza ordezkatzan dituen.

2. Hirutariko batzorde honek 6 hilabeteko epea izango du, egoitzan garatzen hasteko euskararen erabilera normalizatzeko plan integrala.

3. Plan hori garatzeko, enpresak eskatuko du administrazioko teknikarien edo hizkuntzari buruzko aholkularitzako enpresa espezialisten aholkularitza.

4. Planak izango ditu enpresak lantokian lortu nahi dituen hizkuntza-helburuak, hura lortzeko baliabideak eta hura garatzeko epeak.

5. Batzordeak enpresaren lankidetzarekin finantza-bideak bilatuko ditu plan hori gauzatzeko.

6. Batzordeari emandako denbora ez da ordainduko.

7. Ezarritako helburuak lortu eta gero, batzordea desegingo da.

3. Garraio plusa.

Garraio-plusaren zenbatekoak zehaztuta daude ordainsaritauletan, betiere lanaldia 5 ordukoa bada gutxienez. Lanaldia 5 ordukoa baino txikiagoa bada, plusaren zenbatekoa izango da lanaldi horretako ordu-kopuruaren zati proportzionala.

ENPRESAREN 2004-2005EKO ITUNA APLIKAGARRI DUTEN LANGILEENTZAT DAUDEN HOBEKUNTZAK

1. Ordaindutako atsedena.

Lanaldi zatituko langile guztientzat, eguneroko lanaldi bakoitzeko 10 minutuko iraupena duen erregelamenduzko etenaldia ezarri da, benetan lan egindako denbora izango dena ondorio guztietarako; izan ere eguneroko lanaldizat hartzen da jarraian lan egindako 5 ordukoa.

Lanaldi jarraituko kasuetan, berriz, 30 minutuko atsedena egongo da. Tarte hori lanaldi efektibo modura ordainduko da ondorio guztietarako.

2. Aparteko orduak.

Aparteko orduak egingo dira soilik behar-beharrezkoa denean zerbitzuko gorabehera puntualek hala eskatzen badute.

Lanaldi arrunta gainditzen duen lan-ordu bakoitza konpentsatuko da atsedenaldira batekin; hots, lan egindako ordu bakoitzetik ordubetea, eta, gainera, %40ko soldata-osagarria ordainduko zaio.

Atsedena gozatu beharko da hurrengo 30 egunen barruan, eta data enpresaren eta langilearen artean adostuko dute; eta, azken batean, adostasunik ez balego enpresak aukeratu luke.

3. Eguberri- eta Urteberri-eguna.

Garrantzi berezia dutela-eta, Eguberri-eguna eta Urteberri-eguna jaiegun berezitat hartuko dira. Abenduaren 24an gaueko txanda hasten denetik abenduaren 25eko arratsaldeko txandaren amaiera bitarte, eta abenduaren 31n txanda hasten denetik urtarrilaren 1era bitarteko arratsaldeko txanda amaitu arte lan egiten duten langileei konpentsatuko zaie 72,33 €ko plus bereziarekin, jaiegun arrunt batean ezarritakoaz gain, lan

2. Plan de euskaldunización.

En un proceso de normalización del euskera, la dirección de empresa y representación del personal, se unen a dicho proceso mediante el compromiso de adecuar dicho proceso en el centro de trabajo, por lo que acuerdan:

1. La creación de una comisión tripartita de euskera compuesta por la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la empresa y de la dirección del centro de trabajo.

2. Esta comisión tripartita dispondrá de un plazo de 6 meses para empezar a desarrollar el plan integral de normalización del euskera en la residencia.

3. Para el desarrollo de dicho plan, la empresa solicitará el asesoramiento de técnicos de la administración o de empresas especialistas en asesoramiento lingüístico.

4. El plan constará de los objetivos lingüísticos que la empresa quiera alcanzar en el centro de trabajo, de los medios de dotación para llevarlo adelante y de los plazos de desarrollo de dicho plan.

5. La comisión con la colaboración de la empresa buscará las fuentes de financiación para ejecutar dicho plan.

6. El tiempo dedicado a la comisión no tendrá carácter retribuido.

7. Una vez alcanzados los objetivos que se establezcan se disolverá la comisión.

3. Plus de transporte.

La cuantía del plus de transporte será la indicada en las tablas salariales, siempre y cuando su jornada laboral diaria sea al menos de 5 horas de trabajo. En caso de que la jornada laboral diaria sea inferior a 5 horas la cuantía del plus será proporcional al número de horas dicha jornada.

MEJORAS PARA LA PLANTILLA A LA QUE SE LE APLICA EL PACTO DE EMPRESA 2004-2005

1. Descanso retribuido.

Para todo el personal que trabaje a jornada partida, se establece una pausa reglamentaria por jornada diaria de una duración de 10 minutos, que será a todo los efectos tiempo de trabajo efectivo, entendiéndose como jornada diaria aquella que sea de 5 horas continuadas.

Cuando la jornada se realice de forma continuada, se disfrutará de un descanso de 30 minutos. Dicho período se retribuirá como jornada de trabajo a todos los efectos.

2. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se limitará a las que sean estrictamente necesarias en supuestos en que circunstancias puntuales del servicio así lo requieran.

Cada hora de trabajo que sobrepase la jornada laboral ordinaria se compensará con tiempo de descanso, a razón de 1 hora por hora trabajada, y a demás se abonará un complemento salarial de un 40%.

El descanso se deberá disfrutarse dentro de los 30 días siguientes, eligiéndose la fecha de manera consensuada entre la empresa y la trabajadora o el trabajador, y en caso de desacuerdo, en última instancia, a elección de la empresa.

3. Navidad y año nuevo.

Por su especial significado se considerarán festivos espaciales el día de navidad y año nuevo. El personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de noche del 24 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día de 25 de diciembre, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, a demás de lo estipulado para un festivo normal, se compensará

egiteagatik adierazitako egun bakoitzeko, edo zati proporzionala, egun horretan lan egiten ez bada eguneroko lanaldi arrunta.

4. *Aldi baterako ezintasuna.*

Ospitaleratzea eskatzen duten aldi baterako ezintasunetan, enpresak soldata osoa osatuko du ospitaleratzeak dirauen bitartean.

5. *Ordainduriko baimenak.*

2015eko urterako, norberaren gauzetarako eguna aplikatuko zaio enpresaren 2004-2005eko ituna aplikatzea aitortuta duen langileari.

2014ko urtarrilaren 1etik, egoitzako langile guztiek izango dute norberaren gauzetarako egun bat, justifikatu beharrik izan gabe, eta zazpi egun lehenago idatziz eskatu beharko dute.

Ordaindutako baimen hori hartu ahal izango da laneko urtean zehar, salbu uztailen, abuztuan eta abenduan.

6. *Arropa eta oinetakoak.*

Enpresak langile bakoitzari urtean 30,78 € emango dizkio, oinetako egokiak erosi ditzan, baita bi uniforme ere, sei hileko bakoitzean bat, eta erabilitako jantzia itzuli eta gero.

7. *Ikastaroetara joatea.*

Enpresak egoki ikusiz gero lan-jardunarekin lotutako ikastaro, biltzar, jardunaldi, eta abarretara joatea, joan-etorrien gastuak ordainduko ditu, baita mantenua eta ostatua ere, aipatu jarduerak izango diren lekuetan, eta inskripzio-gastuak ere bai. Gastu horiek bertaratutakoek behar bezala justifikatu beharko dituzte.

8. *Bestelako kategoriako lanak.*

Zentroko zuzendaritzak eskatzen duenean eta, hortaz, kategoria desberdineko lanen enkargua bestelako kategoriatzat hartzen duenean, jarduera hori garatzen duen lanaldiak edo lanaldiaren zatiak %15eko osagarria izango du zerbitzuari atxikitzen den langilearen kategoria txikiagoko orduaren ordainsariaren gainetik, aparteko ordainsarien eta oporren hainbanaketa barne.

9. *Oporrak.*

Ahal dela, oporrak ekainean, uztailen, abuztuan, irailean eta abenduan hartuko dira; enpresak eta langileek adostuko dute noiz hartuko diren, eta lan-egutegian finkatuko martxoaren 31 baino lehen.

Antzinasun-ordenaren arabera aukeratuko da oporraldia, txandaka; horrela, aldi batean aukeratzeko lehentasuna dute azkenak izango dira hurrengoan. Inola ere, zentro bereko langilearen %25a baino gehiago ezinda da joan oporretara aldi berean.

con el pago de un plus especial de 72,33 € por cada día de los señalados que se trabaje, o la parte proporcional en el caso de no trabajar ese día la jornada ordinaria diaria para el año 2015.

4. *Incapacidad temporal.*

En caso de Incapacidad temporal con hospitalización, la empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dure la hospitalización.

5. *Permiso retribuido.*

Para el año 2015 el día para asuntos propios, se aplicara al personal que tenga reconocido la aplicación del Pacto de empresa 2004-2005.

A partir del 1 de enero de 2014 toda la plantilla de la residencia dispondrá un día para asuntos propios, sin necesidad de justificación alguna y previa solicitud escrita de 7 días de antelación.

Este permiso retribuido podrá disfrutarse a lo largo del año laboral, excepto en los meses de julio, agosto y diciembre.

6. *Ropa y calzado.*

La empresa pagará a cada una de las trabajadas la cantidad de 30,78 € anuales para que que estas se provean del calzado adecuado así como dos uniformes al año, uno cada semestre, previa devolución de la ropa usada.

7. *Asistencia a cursos.*

Cuando la empresa considere conveniente la asistencia a cursos, congresos, jornadas, etc., relacionados con la actividad profesional, abonará los gastos de desplazamientos así como los de manutención y alojamiento en localidades en donde tenga lugar la celebración de las referidas actividades, así como los gastos de inscripción. Tales gastos deberán ser debidamente justificadas por los asistentes.

8. *Trabajo de distinta categoría.*

Cuando la dirección del centro solicite y, consiguientemente, califique como tal el encargo de trabajos de distinta categoría, la jornada o la parte de la misma en que se desarrolle dicha actividad tendrá un complemento de 15% sobre el salario hora (con inclusión del prorrateo de pagas extraordinarias y vacaciones) de la categoría inferior que ostenta la trabajadora que se adscriba al servicio.

9. *Vacaciones.*

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, determinándose por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, fijándose el calendario laboral antes del 31 de marzo.

La elección del período de vacaciones se llevara a cabo por orden de antigüedad en la empresa, y de forma rotativa, de modo que los primeros electores de cada período serán los últimos en la siguiente. En ningún caso podrán disfrutar las vacaciones a la vez mas del 25% del personal del centro.

IRUNGO AMA XANTALEN EGOITZAREN LANTOKIA

LANSARI-TAULAK, 2015

Kategoria	Hileko Soldata	Urteko Soldata	Antzinasuna Hirurtekoak	Laneratzte Plusa	Gau Plusa (*)
OLT/EUD	2.155 €	30.170 €	30,60 €	30,60 € X 11 Hil	0,806 €/orduko
Koordinatzailea	1.691,13 €	23.675,82 €	30,60 €	30,60 € X 11 Hil	0,806 €/ orduko
Geriatrico Laguntz.	1.454 €	20.356 €	30,60 €	30,60 € X 11 Hil	0,806 €/ orduko
Administrari Laguntz.	1.454 €	20.356 €	30,60 €	30,60 € X 11 Hil	0,806 €/ orduko
Harreragilea	1.454 €	20.356 €	30,60 €	30,60 € X 11 Hil	0,806 €/ orduko

Kategoria	Hileko Soldata	Urteko Soldata	Antzinatea Hirurtekoak	Laneratze Plusa	Gau Plusa (*)
Atezaina	1.454 €	20.356 €	30,60 €	30,60 € X 11 Hil	0,806 €/ orduko
Zerbitzaria	1.378,84 €	19.303,76 €	30,60 €	30,60 € X 11 Hil	0,806 €/ orduko

(*) Eranskin honek arautzen duen gaueko plusa 2015eko urtarrilaren 1etik 2015eko ekainaren 30era bitartean aplikatuko da. 2015eko uztailaren 1etik aurrera, berriz, gauaren definizioari dagokionez izan ezik, hitzarmen kolektibo honen 25.d) artikulua finkatzen dituen baldintzetan kobratuko da gaueko plusa, eta l. eranskinak arautzen duenaren arabera izango dira haren zenbatekoak. Gauaren definizioari dagokionez, aldiz, eranskin honetako 3. atalak dioena hartuko da kontuan.

CENTRO DE TRABAJO DE LA RESIDENCIA AMA XANTALEN DE IRUN

TABLA SALARIALES 2015

CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO AÑO	ANTIGÜEDAD TRIENIOS	PLUS ASISTENCIA	PLUS NOCTURNO (*)
ATS/DUE	2.155 €	30.170 €	30,60 €	30,60 € X 11 meses	0,806 €/hora
COORDINADORA	1.691,13 €	23.675,82 €	30,60 €	30,60 € X 11 meses	0,806 €/hora
GEROCULTORA	1.454 €	20.356 €	30,60 €	30,60 € X 11 meses	0,806 €/hora
AUX.ADMINISTRATIVA	1.454 €	20.356 €	30,60 €	30,60 € X 11 meses	0,806 €/hora
RECEPCIONISTA	1.454 €	20.356 €	30,60 €	30,60 € X 11 meses	0,806 €/hora
PORTERO	1.454 €	20.356 €	30,60 €	30,60 € X 11 meses	0,806 €/hora
CAMARERA	1.378,84 €	19.303,76 €	30,60 €	30,60 € X 11 meses	0,806 €/hora

(*) El plus nocturno regulado en este anexo sera de aplicación desde el 1 de enero de 2015 hasta el 30 de junio de 2015. A partir del 1 de julio del 2015 el plus de nocturnidad se percibirá en los términos establecidos en el Artículo 25 apartado d) de este convenio colectivo, excepto le definición del período nocturno que será la que recoge el apartado 3 de este anexo de mejoras de centro, y en las cuantías recogidas en el Anexo I del convenio..

GAINERAKO HOBEKUNTZAK

1. Langileek sailkapena, lanbide-kategorien zehaztapena.

Hitzarmen Kolektibo honen aplikazio-eremuan bilduriko langileak, bakoitzaren titulazioari eta izango dituen eginkizunei jarraiki, honako lanbide-talde eta -azpitalde hauen arabera sailkatuko dira:

Egoitza-etxebizitzak eta udaleko egoitza.

- OLT/EUD.
- Zerbitzuen koordinatzailea.
- Geriatriako laguntzailea.
- Administrazio laguntzailea.
- Zerbitzaria.
- Harreragilea.
- Atezaina/etxezaina.

Arestian zehaztutako kategoriak adierazpen-mailakoak dira, eta lantokiak bete beharreko administrazio-baldintzek ez dute behartzen kategorian horiek guztiak izatera, betiere lantokiaren bolumenak eta indarreko legezko xedapenek eskatzen ez badute, edo lantokiak betetzen duen jarduerak eragindako premiek horrelakorik behar ez badute.

Hala ere, enpresan kategorian jakin bateko eginkizun zehatzak betetzen dituen langilearen bat badago, kategorian horri dagokion ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du, baita dagozkion gainerako eskubide guztiak ere Hitzarmen Kolektibo honetan edo Indarreko Legedian xedaturikoari jarraiki.

2. Kontratu finkoa.

Gutxienez enpresako langileen %75ek modalitate horrekin kontratatuta egon beharko du, eta ehuneko hori oro har aragozteko konpromisoa hartzeko aukera ere egongo da.

RESTO DE MEJORAS

1. Clasificación del personal, definición de categorías profesionales.

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

Pisos residencia y residencia municipal.

- ATS / DUE.
- Coordinadora de servicios.
- Gerocultora.
- Auxiliar Administrativa.
- Camarera.
- Recepcionista.
- Portero/Conserje.

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

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

2. Contrato indefinido.

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

3. Gaueko lana.

Gaualdiko lantzat edo gaueko txandako lantzat hartuko da gaueko bederatzia eta erdietatik goizeko zazpi eta erdietara egiten dena egoitza eta tutoretzapeko etxebizitzetarako (21:30-7:30).

4. Igandeetako eta jaieguneko lana.

Igande edo jaiegunetako lantzat joko da bezperako 21:30etatik igandeko edo jaieguneko 21:30ak bitartean egiten dena.

5. Oporrak.

Oporrak 26 lanegunekoak izango dira astelehenetik larunbaterako lanaldietarako; 24 lanegunekoak astelehenetik ostiraleko lanaldietarako; eta 9 lanegunekoak larunbat eta igandeko lanaldien kasuan. 2 alditan hartu ahal izango dira. 2 alderdien artean adostasuna badago, aldi gehiagotan ere hartu ahal izango dira.

Aurreko paragrafoan bildutako kasuekin bat ez datozen kasuetan, enpresaren eta langilearen artean oporrak finkatzeko lorturiko akordioari jarraituko zaio.

Asteburuko kontratua duten Egoitzako langileek oporrak baliatzeko denborari gehi diezazkiokete izan ditzakeen egun libreak, lan-egutegian lanaldiaren soberakina egonez gero; dena dela, betiere sortzapen-urte naturalaren barruan hartu beharko dute. Gainerako langileek oporrak hartzeko egunak aukeratu ahal izango dituzte, betiere sortzapen-urte naturalaren hasieran egutegian finkatzen bada, eta adierazitako egunean dagokion langilearen lanbide-kategoria edo profil berbera duten langileen %25 aldi berean oporretan badago edo lizenziaren bat hartu badu.

Oporrak ezin izango dira eskudiruz ez osorik ezta zatika ere konpentsatu, urtean lan-harremana iraungitzen denean eta langileak oporraldi osoa hartu edo osatu ez duenean izan ezik.

Oporrak banatzeko sistema honako hau izango da:

2007. urteko oporren gainean hartutako akordioari jarraitzea ematea erabaki da erakundeak, baldintza zehatz guztietan eta gaur arte antolatzen den bezala. Hauek izan dira irizpideak:

– Zozketa bat egingo da laguntzaileak aukeratzeko zerrenda sortzeko (eginda dago eta horixe izango da aurrerantzean ere baliokoak).

– Oporretarako hamabostaldi guztiak ezarriko dira. Hamabostaldi bakoitzak 13, 14, 4 edo 5 lanegun eduki behar ditu, kasuaren arabera. Hamabostaldi horiek batzordean aurkeztuko dira, eta baita langileei jakinarazi ere.

– Laguntzaileek oporretarako lehen hamabostaldia hautatuko dute zerrendako hurrenkerari jarraiki. Bigarren hamabostaldia zerrendako alderantzizko hurrenkeran hasiko da aukeratzeko.

– Langileek urteko edozein garaitan hartu ahal izango dituzte oporrak, baina lehentasunezko garaia ekainaren eta irailaren artekoa izango da, betiere oporrak garai berean hartuko dituzten pertsonen %25etik gorakoa ez bada profil edo lanbide-kategoria bakoitzerako.

– Bigarren urtetik aurrera, hautaketa-zerrenda txandakatu egingo da, eta horrenbestez, aurreko urteko zerrendako lehen 1, 3, 1 edo 8 laguntzaileak zerrendaren bukaerara pasatuko dira. Hori baino lehen, urtean sartutako langileak aurreko urteko zerrendan sartuko dira.

– Hamabostaldien zozketa egiteko asteko egunari dagokionez, ahalik eta laguntzaile gehien joango direla bermatu beharko da; gainera, zerbitzua oztopatuko ez duen orduren batean egingo da zozketa, eguerdi aldean.

3. Trabajo en período nocturno.

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las nueve y media de la noche (21:30 horas) y las siete y media de la mañana (7:30 horas) para Residencia y Pisos Tutelados.

4. Trabajo en domingo y festivo.

Se entenderá por trabajo en domingo o festivo el efectuado entre las 21:30 horas del día de la víspera y las 21:30 horas del domingo o festivo.

5. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 26 días laborables para las jornadas de Lunes a Sábado; de 24 días laborables para las jornadas de Lunes a Viernes; y de 9 días laborables para las jornadas de sábados y domingos. Podrán ser disfrutadas en 2 periodos. Si existe acuerdo entre las 2 partes podrán disfrutarse en más periodos.

En los casos de jornadas especiales que no encajen en los supuestos del párrafo anterior se estará al acuerdo entre la empresa y el trabajador para fijar su disfrute.

Los trabajadores que prestan sus servicios en la Residencia con contrato de fin de semana podrán acumular a su disfrute de vacaciones los posibles días libres que resulten al existir excedente de jornada en el calendario laboral, cuyo disfrute deberá realizarse siempre dentro del año natural de devengo. Para el resto de trabajadoras/es, podrán elegir los días de disfrute, siempre y cuando se fije en calendario a principios del año natural de devengo, y el día señalado no se encuentren disfrutando de vacaciones o licencias simultáneamente el 25% del personal de su categoría profesional o perfil.

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

El sistema de reparto de vacaciones será el siguiente:

Se acuerda dar continuidad al acuerdo tomado para la organización de las vacaciones del año 2007, en todos sus términos exactos tal cual se han venido organizando hasta la fecha. Estos términos son los siguientes:

– Se realizará un sorteo para crear la lista de elección de auxiliares (ya realizado y que continuará siendo válido).

– Se establecerán todas las quincenas de vacaciones. Cada quincena debe constar de 13, 12, 4 o 5 días laborables, según los casos. Estas quincenas serán presentadas al comité y serán puestas en conocimiento de los trabajadores.

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

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

– A partir del segundo año, la lista de elección irá rotando de modo que las 1, 3, 1 u 8 primeras auxiliares de cada lista del año anterior pasarán al final de la lista. Antes de esto, se añadirán al listado del año anterior las nuevas incorporaciones que haya habido durante el año.

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

– Laguntzaileak ez daude bilera horretara joatera behartuta, eta ez zaie ezer ere ordainduko bilera horretara joateagatik.

– Bilera horretara joan ezin duten laguntzaileek lankideren bati eska diezaieke ordezkatzeko, eta zirkunstantzia hori, ahal badute, erreferentziazko koordinatzaileari jakinarazi beharko diote.

– Oporrak zozkatzeko bilerara joan ez diren eta bilera horretan ordezkari izan ez duten laguntzaileek hautaketa-txandak galduko dituzte, eta bilerara joan diren laguntzaileek aukeratu ondoren, arestian aipatutako langileen gehienekoak aukeratu ez dituzten hamabostaldien artean aukeratu beharko dute; horretarako 10 laguneko epea emango zaie.

Oporren egutegia urteko lehen hiru hilekoan egin beharko da, langileen ordezkariekin bat etorrita, eta horretaz gain, txandaka antolatu beharko da.

Oporren hasiera eta amaiera oporrei dagokien urte naturalaren barnean izango dira.

Oporraldiak ezin izango du asteko atsedeen-egun batean hasi, eta beraz, atsedendialdiaren hurrengo eguna hartuko da oporren hasieratzat. Oporretatik itzultzen den eguna egun librea bada, errespetatu egin beharko da egun hori, eta hurrengo egunean hasiko da lanean.

Oporraldia hasi baino lehen langilea aldi baterako ezintasuneko egoeran badago, medikuaren alta lortu ostean hartuko ditu opor horiek.

Oporraldian, aparteko gertakizunak –hala nola, gaixotasuna edo istripua ospitaleratzearekin– gertatzen badira, oporraldia eten ahal izango da, eta langileak opor horiek baliatzeko eskubideari eutsiko dio zirkunstantzia horiek igaro ondoren. Susperaldia ospitaleetik etxebizitza partikularera aldatzen bada, langilea ospitaleratze-aldian dagoela ulertuko da, eta horrenbestez, oporrek etengo dira.

Langileek urtean hartutako atsedeen-egunek, jaiegunek, lizentziek eta baimenek ez dute urteko oporrek izateko eskubidea eragotziko, ezta langileari dagozkion opor-egunak murriztuko ere.

6. Aurrerakinak.

Inolako interesik gabeko aurrerakin arruntak emango dira, sorturiko hileko soldata likidoaren %100era arte; zazpi eguneko gehieneko epearen barruan ordainduko dira, eskatzen diren egunetik zenbatzen hasita.

7. Ordainsarien egitura. Soldata-kontzeptuak. Plusak.

– Antzinasun-plusa:

Hiru urtekoen araberako antzinasun-plus bat ezartzen da, hiru urteko bakoitzeko 30,60 euroren parekoa 2015. urterako.

– Igandean eta/edo jaiegunetan lan egiteagatik plusa.

Igande edo jaieguntzat joko da bezperako gaueko 21:30etatik jaieguneko gaueko 21:30ak arte dagoen denboraldia.

Benetan sartutako lanordu bakoitzeko kategoria bakoitzari dagokion ordu bakoitzeko guztizko prezioaren %25 jasoko da. Kalkulu horren oinarria honako hau izango da: Urteko guztizko soldata zati urteko lanorduak. 2015era arte eutsiko zaio sistemak horri. 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, berriz, hitzarmen kolektiboaren testu orokorra aplikatuko da igande eta jaiegunetako lana ordaintzeko, salbu eta sistema hori aplikatzeagatik gehiago kobratzen duten kategorietako langileei ordaintzeko.

Etxebizitzetako langile, gaueko txandakako langile eta zerbitzarien kasuan, gainera, urtean lan egindako 14 jaiegun bakoitzeko konpentsaziozko atsedeen-egun bat ezartzen da.

– Laneratze-plusa:

Puntualtasuna, laneratzea eta lanaldian lanean geratzea estimulatzen xedez, Laneratze Plus bat ezartzen da, ordain-

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

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

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

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

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

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

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

El período de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente con hospitalización, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias. En el caso que desde el centro hospitalario se trasladara la convalecencia al domicilio particular, se entenderá que se está como en periodo de hospitalización y, por tanto, las vacaciones quedarán interrumpidas.

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

6. Anticipos.

Se concederán anticipos ordinarios, sin interés alguno, de hasta el 100% del salario líquido mensual devengado, que se harán efectivos en el plazo máximo de siete días desde la fecha de solicitud.

7. Estructura retributiva. Conceptos salariales. Pluses.

– Plus de antigüedad:

Se establece un plus de antigüedad en forma de trienios por un valor de 30,60 € por trienio fijo para el año 2015.

– Plus por trabajo en domingo y/o festivo:

Se considera domingo o festivo al tiempo que media entre las 21:30 horas del día de la víspera y las 21:30 horas del día festivo.

Por cada hora real y efectivamente trabajada se percibirá un 25% del precio/hora total correspondiente a cada categoría. La base de cálculo es el salario total anual dividido entre las horas de trabajo anuales. Este sistema se mantendrá para el año 2015. A partir del 1 de enero de 2016 se aplicará el sistema establecido en el texto general del convenio colectivo, para retribuir el trabajo en domingos y festivos excepto para aquellas categorías que por la aplicación de este sistema perciban mayor cuantía.

Para las trabajadoras de pisos, para las trabajadoras de residencia de turno de noche y para las camareras se establece además un día de descanso compensatorio por cada uno de los 14 festivos anuales trabajados.

– Plus de asistencia:

Al objeto de estimular la puntualidad, asistencia y permanencia durante la jornada de trabajo, se establece un Plus de

sari-izaerakoa, eta hileko 30,60 euroren parekoa (11 ordain-sari) lanbide-kategoria guztietarako, eta lanaldiarekiko proportzionaltasunari eutsiz ordainduko da, benetan lan egindako egunen araberako sortzapenarekin.

8. Oro har ordaindutako lizentziak.

Langileak, aldezturik jakinarazita eta justifikatuta, ordaindutako lizentzia hauek jasotzeko eskubidea izango du, honako arrazoi hauetako batengatik, eta honako denbora honetarako:

a) Hamabost egun natural norbera ezkontzeagatik.

b) Aita izateagatik: Semea edo alaba jaiotzeagatik, edo adopzioaren kasuan, aita langileak segidako bost egun natural-eko baimena hartzeko eskubidea izango du, hamabost eguneko epealdiaren barnean hartuta, jaiotza-datatik edo adoptatua bizilekura heltzen denetik zenbatzen hasita. Baimen hau ordaindutako bi egun gehiago luza liteke, zesareaz erdituz gero.

c) Ezkontidearen edo seme/alaben heriotza: 5 egun. Gurasoen heriotzagatik: 3 egun. Anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasuan: 2 egun. Koinatuen, aitagarreba-amagarreben eta aitona-amonen eta ezkontzazko seme-alaben kasuan: 1 egun.

d) Ezkontidearen eta seme-alaben gaixotasun larria: 5 egun. Gurasoena edo anai-arreba: 3 egun. Gurasoak, anai-arrebak eta ezkontzazko seme-alabak: Egun 1.

Horretarako, dagokion medikuak hasierako egiaztagirian edo, aurrerago, edozein alde eskatuta horrela kalifikatzen duena hartuko da gaixotasun larritzat. Nolanahi ere, gaixotasun larritzat joko da ospitaleratzea eskatzen duena. Kasu horretan, ospitaleko egonaldiak irauten badu lizentziaren arabera aurreikusitako baino egun gutxiago, lizentzia bukatuko da ospitaleko egonaldia amaitzean. Langileak beste lizentzia bat izateko eskubidea izango du, baldin eta berriro ospitaleratzten badute. Lizentziaren hasiera langileak erabakiko du, baina betiere ospitaleko egonaldia amaitu baino lehen. Lizentzia hori segidako edo txandakako egunetan hartu ahal izango da, ospitaleko egonaldiaren edozein unetan eta langileak berak erabakita, betiere ospitaleko benetako egonaldiak dirauen bitartean. Salbuespen gisa, ospitaleko altaren ondoren susperraldia etxebizitza partikularrean emateko aldia bada (medikuak aginduta), lizentzia hartzeko aldia egoera horrek dirauen bitartean luzatu ahal izango da, baina derrigorrean aurkeztu beharko da mediku eskudunak emandako frogagiri formalak.

e) Lanorduetan mediku espezialistarengana joan behar duten langileek lizentzia baliatuzko eskubidea izango dute, eta enpresarentzako behar adina aurrerapenarekin abisatu eta justifikatu beharko dute, enpresak zerbitzua antolatu eta eman behar duelako. Honako kasu honetan ez da emango lizentzia: Lan-ordutegiaren barruan espezialistarekin hitzordua programatu eta gero, programatutako astearen barruan lan-ordutegitik kanpo joateko aukera benetakoa bada eta aukera hori egiaztatzen bada, atzerapenik onartzen ez duten azken orduko larrialdi medikuen kasuan izan ezik.

Gainerako kasuetan, esaterako, medikuaren kontsultara edo Gizarte Segurantzako familiako medikura joan behar denean, edota medikuntza partikularrak emandako laguntza behar denean, lizentzia eskatu eta behar bezala justifikatu beharko da enpresan, aldezturik, eta honako kasu honetan ez da emango lizentziarik: Lan-ordutegiaren barruan medikuarekin hitzordua programatu eta gero, programatutako astearen barruan lan-ordutegitik kanpo joateko aukera benetakoa bada eta aukera hori egiaztatzen bada.

f) Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitetze jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, eta kobratzeko eskubidea izango dute, aldezturik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta egiaztatzen bada lanaldiaren barnean egiteko premia.

g) Egun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

h) Egun bat seme-alaba edo anai-arreba baten ezkontzagatik edota seme-alaba baten lehen jaunartzeagatik eta bataioagatik.

Asistencia, con carácter salarial, de 30.60 € mensuales (11 pagas) para todas las categorías profesionales, y se pagará proporcional a la jornada, devengándose por días realmente trabajados.

8. Licencias retribuidas en general.

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

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio propio.

b) Permiso por paternidad: Por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de cinco días naturales continuados, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar. Esta licencia pudiera ampliarse en dos días más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Por fallecimiento del cónyuge e hijos: 5 días. En los casos de padres: 3 días. En los casos de hermanos, nietos y abuelos: 2 días. En los casos de cuñados, suegros y abuelos e hijos políticos: 1 día.

d) Por enfermedad grave del cónyuge e hijos: 5 días. De padres y hermanos: 3 días. Padres y hermanos e hijos políticos: 1 día.

A estos efectos se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de las partes. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave aquella que requiera hospitalización. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización si ésta dura menos días que los previstos de licencia. Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización. El inicio de la licencia será desde el momento en que elija la trabajadora pero siempre antes de que finalice la hospitalización. Dicho disfrute se podrá realizar en días consecutivos o alternos, en cualquier momento de la hospitalización a elección del trabajador, pero siempre mientras dure la hospitalización real. Con carácter excepcional, si tras el alta hospitalaria existe un período de convalecencia en el domicilio particular prescrito por facultativo, se podrá extender el período posible de disfrute de la licencia mientras dure dicha situación, mediando obligatoriamente justificante formal expedido por facultativo competente.

e) Las trabajadoras que precisan acudir al médico especialista en horas de trabajo, tendrán derecho a licencia retribuida, debiendo solicitarla y justificarla suficientemente para la empresa, con carácter previo, siendo competencia de ésta la organización y prestación del servicio. No será concedida esta licencia en los casos en que habiendo sido programada la consulta con el especialista durante horario laboral sea comprobada y real la posibilidad de poder acudir a dicha consulta en horario no laboral dentro de la misma semana en la que fue programada, salvo para urgencias médicas de última hora que no admitan demora.

En los demás casos, como asistencia a consulta médica o médico de cabecera de la Seguridad Social o asistencia prestada por la medicina particular, deberá ser solicitada y justificada suficientemente para la empresa, con carácter previo, no siendo concedida esta licencia en los casos en que habiendo sido programada la consulta con el médico durante horario laboral sea comprobada y real la posibilidad de poder acudir a dicha consulta en horario no laboral dentro de la misma semana en la que fue programada.

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

g) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

i) Norberaren kontuak edo publikoak egiteko baimena. Hori egiteko behar duen beste denbora emango zaio, beti ere hori lan-orduetatik kanpo ezin bada egin.

j) Izatezko bikoteak: Izatezko bikoteak, dagokien erregistroan erregistratuta badaude, senar-emaztetzat joko dira a), c), d), e), eta f) idatzi-zatietan jasotako lizentzien ondorioetarako. Izatezko bikote berbera ezkontzen bada, baimen hori berriz ere hartu ahal izango da.

k) Norberaren gauzetarako: Bi egun; 5 egun lehenago eskatu beharko dira, eta plantillako langileen %5ek baimen hori hartu ez badu baino ez dira emango. Langile guztiek eskatu ahal izango dituzte egun horiek, egindako lanaldiaren ehunekoa alde batera utzita. Norberaren gauzetarako egunak, baita sindikatu-orduak ere, ezin dira egun hauetan hartu: urtarrilaren 1ean, 5ean eta 6an, uztailaren 1ean eta abenduaren 24an, 25ean eta 31n.

9. *Ordaindutako lizentziak eguneratzeko, hobetzeko eta birziklatzeko ikastaroetarako.*

– Hobekuntza-ikastaroak:

Hobetzeko ikastaroak proposatu ditzakete bai enpresak bai langileek, eta langileek nahi badute onartuko dituzte; Enpresak hartuko du bere gain ikastaro horien kostua, baita langileek ikastaro horiek egiteko behar duten denboraren %50 ere.

Hobetzeko ikastaroak egiteko eskatzaileen kopurua langile guztien %5 baino handiagoa denean, eta oporraldi-garaia ez denean, zentroaren titularrak baimenak emateko modu egokia ezarri ahal izango du zerbitzuaren premien, antzinasun-merezimenduen eta interesdunak baimen hori bera eskatu gabe igarotako denboraldiaren arabera.

– Azterketetara joateko lizentziak:

Lanbide-titulu bat lortzeko ikasketak egiten dituzten langileak zerbitzuplean dituzten enpresek deialdi ofizialeko azterketetara joateko behar dituzten lizentzia guztiak emango dizkiete, ordainsarian eraginik izan gabe, betiere interesdunek alde zuzenetik justifikatu badute ikasketak horien matrikula egina dutela eta azterketetara joan direla. Baimenen iraupena egun batekoa izango da azterketa bakoitzerako, eta hiru egun naturalekoa izan daiteke 200 km-tik gorako bidea egin behar izanez gero.

10. *Adopzio edo harreragatikoko lizentzia.*

Zazpi urtera bitarteko edo 7 urtetik gorako adingabekoen adopzioaren edo harreraren (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) kasuetan, haurra ezgaitua edo ezindua bada, edo atzeritarrak izateagatik gizarteratzeko eta familiari egokitze zailtasunak baditu (eskumeneko gizarte-zerbitzuek behar bezala egiaztatuta), lizentziak 16 asteko iraunaldia izango du, eta adopzio edo harrera anitzen kasuan, epe hori bigarren haurra hartzetik aurrera bi aste gehiago luzatu ahal izango da seme edo alaba bakoitzeko. Egunduek nola zenbatu langileak aukeratuko du, bai harrerako erabaki administratiboaren edo juridikoaren ondoren, bai adopzioa egiten deneko ebazpen judizialaren ondoren. Amak eta aitak lan egiten badute, etete-denboraldia interesdunek aukeratzin duten bezala banatuko da. Biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan eta aurretik ezarritako mugen barruan.

Artikulu honetan aipatzen diren denboraldiak lanaldi osoan edo lanaldi zatituan baliatu ahal izango dira, arauz ezartzen diren baldintzetan; enpresaburuak eta egoera horretan dauden langileak ados jarri ondoren.

Azterriko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatutako haurra- ren sorterrira aldez aurretik joan behar dutenean, kasu bakoitzerako artikulu honetan aurreikusitako etete-denboraldia adopzioa eratzen deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke, gehienik jota.

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

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

k) Por asuntos propios: Dos días, que deberán ser solicitados con 5 días de antelación y siempre y cuando no se encuentren disfrutando permiso más del 5% del personal de la plantilla. Estos días podrán ser solicitados por todas las trabajadoras independientemente del porcentaje de jornada que realicen. Los días de asuntos propios, así como las horas sindicales, no podrán ser disfrutados en los siguientes días: 1, 5 y 6 de enero; 1 de julio; 24, 25 y 31 de diciembre.

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

– Cursos de perfeccionamiento:

Los cursos de perfeccionamiento podrán ser propuestos tanto por la empresa como por las trabajadoras y serán de libre aceptación, siendo a cargo de la Empresa su costo, así como el 50% del tiempo empleado por las trabajadoras en los mismos.

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

– Licencias para exámenes:

Las empresas que tengan a su servicio trabajadoras que realicen estudios para la obtención de un título profesional, concederán a los mismos, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula de tales estudios y la justificación, asimismo, de haber asistido a los exámenes. La duración de las licencias será de 1 día por examen, pudiendo ampliarse a tres días naturales si hubiera desplazamiento superior a 200 km.

10. *Licencia por adopción o acogimiento.*

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 7 años o de menores mayores de 7 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la licencia tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hija/o a partir del segundo, contadas a la elección de la trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados anteriormente.

Los períodos a los que se refiere el presente Artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las empresarias y las trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

En los supuestos de adopción en el extranjero, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente Artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por lo que se constituye la adopción.

Atsedeen-denboraldiak aldi berean hartzen diren kasuetan, horien batuketara ez da aurreko idatzi-zatietan aurreikusten diren hamasei asteak baino luzeagoa izango, edo erditze anitzen kasuan dagozkienak baino luzeagoa.

Adopzio edo harreragatik etete-epea eta lan-egutegian eza-rritako oporraldia aldi berean badira, bi eskubideak oso-osorik baliatzea bermatuko da.

11. Borondatezko eta nahitaezko eszedentziak.

a) Seme-alabak eta ahaideak zaintzeko.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Hiru urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, ahaide bat zaindu behar duten langileek, odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailaraino, baldin eta ahaidea, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Langile -emakume zein gizon- guztien eskubide indibiduala da idatzi-zati honetan jasotzen den eszedentzia. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide bera baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jar ditzake bi langilek aldi berean baimena hartzearen gain, betiere enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

Era honetako eszedentzia batean dagoen bitartean langileak beste senitarteko bat zaintzen hasi behar eta horretarako eskubidea baldin badu, aurreko eszedentzia amaitutzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Eszedentzian, lanpostua gordeko da, edo aurreko lanpostua edo antzekora itzuliko da.

b) Gutxienez urte bateko antzinasuna duten langileen-atzeko eszedentziak.

Enpresan gutxienez urte bateko antzinasuna duten langileei eszedentzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

1. Eszedentziaren iraupena gutxienez lau hilabetekoa eta gehienez bost urtekoa izatea.
2. Horrelako eszedentzia mota bat hartu duen langile kopurua langileen %6 baino gehiago ez izatea.

Eskubide hori berriro ere eduki ahal izango du langileak berak, soilik, aurreko eszedentziaren amaieratik bi urte igaro badira.

c) Bestelako eszedentziak.

Era berean, enpresan urtebeteko antzinasuna duten langileei eszedentziak emango dizkie enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

1. Eszedentzia hartzea lanbide-prestakuntzako ikasketak edo birziklatze-ikasketak egiteko, betiere ikasketa horiek gerora enpresan bertan erabil badaitezke.
2. Eszedentzia urtebetetik gorakoa ez izatea, salbu eta bi alderdiek beste zerbaitek adosten badute.

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 apartados anteriores o de las correspondan en caso de parto múltiple.

Cuando el periodo de suspensión por adopción o acogimiento coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

11. Excedencias voluntarias y forzosas.

a) Por cuidado de hijas y familiares.

Las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como 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 tres años, las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

El período en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación. La excedencia será con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo.

b) Excedencias para las trabajadoras con al menos una antigüedad de 1 año.

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

1. Que dicha excedencia no sea inferior a 4 meses ni superior a cinco años.
2. Que el número de trabajadoras que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 6% de la plantilla.

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

c) Otras Excedencias.

De igual forma la empresa concederá excedencias a las trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

1. Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.
2. Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

Eszedentziaren ondoren lanera itzultzea.

Nahitaezko eszedentzia duten langileek eta kapitulu hone-
tan zehaztutako eszedentzia bereziak baliatzen dituztenek,
eszedentzia-aldia amaitu eta ezarritako epeetan lanera itzul-
tzen ez badira, beren lanbide-kategorian dauden lanpostu
hutsak betetzeko lehentasuna izango dute.

12. Mediku-azterketak.

Enpresa guztiak behartuta daude beren langileei mediku-
azterketa bat egitera urtero, eta azterketa horren ondoriozko
medikuaren txostena ematera.

Enpresek eskatuko dute azterketa hori egiteko urte bako-
itzeko lehenengo hiruhilekoan.

Azterketa horretan azterketa ginekologikoa ere sartuta
dago, eskatzen duten langileentzat.

13. Bilerak egiteko eskubidea.

a) Enpresa bereko langileek asanbladan biltzeko eskubi-
dea dute, lanorduetatik kanpo, baita horiek kobratzeko eskubi-
dea ere, gehienez ere, 15 ordu urtean. Biltzarrak langileen dele-
gatuak edo Enpresa Batzordeak deituko dituzte eta horiek
izango dira biltzarren buru; nolahi ere, eguna eta gai-zerrenda
jakinaraziko dizkiote Enpresa Zuzendaritzari bilera egin baino
48 ordu lehenago.

b) Halaber, Sindikatu-ataleko kideek bilerak edo biltzarrak
egiteko eskubidea izango dute, lanorduetan, kontrako itunik
badago izan ezik, eta ordu horiek kobratzeko eskubidea izango
dute, gehienez 8 ordu urtean, betiere afiliazio-maila langile guz-
tien %30koa bada, gutxienez. Biltzarrak langileen delegatuak
edo Enpresa Batzordeak deituko dituzte; nolahi ere, eguna
eta gai-zerrenda jakinaraziko dizkiote Enpresa Zuzendaritzari
bilera egin baino 48 ordu lehenago.

14. Laneko arropa eta oinetakoak.

Hitzarmen honen 37. artikulua dioena hartuko da kontuan.

15. Borondatezko Aurreikuspen Sozialeko Erakundea - BASE. «Geroa».

Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiek ezarri
dituzte enpresak eta langileek BASEra egin behar dituzten ekar-
penak, Langileen Estatutuaren 83.3 artikulua gai zehatzari
buruzko akordio bidez. Geroa.

Aipatutako ekarpenak honako hauek izango dira:

Ohiko gertakariengatik langileak Gizarte Segurantzaren
Erregimen Orokorra egiten duen kotizazioaren oinarriaren %1;
kopuru horretatik %0,50 langileak emango du eta beste %0,50a
Enpresak.

Ekarpenak elkarrekin egingo dira eta Enpresak gauzatu
ditu; horretarako, soldaten nominetatik deskontatuko du langi-
learen konturako ehunekoak.

Hitzarmen hau sinatzen dutenek idatziko dituzte dokumen-
tuak eta aipatutako integrazioa egiteko beharrezkoak diren
kudeaketak egingo dituzte.

16. Zerbitzuak eta zerbitzaria koordinatzeko funtzioak.

— Zerbitzuen koordinatzailea:

Gizarte-arloko titulazioa eta/edo prestakuntza duten langi-
leak dira, eta horien zeregina etxeko laguntza-zerbitzua
koordinatzea, kudeatzea eta antolatzea da, eta baita Etxeko
Laguntzarako Laguntzailearen lanaren jarraipena egitea
ere, zerbitzuak kalitate ona izan dezan lortzeko, eta nagusiki
Gizarte Lanean diplomaturiko langileek egiten dute. Funtzio
hauek garatu beharko dira:

a) Lana koordinatzea laguntzaile bakoitzarekin, indivi-
dualki eta taldean.

b) Laguntzailearen lana jarraitzea eta balioestea, artatzen
dituen kasuen etxebizitzak bisitatuz.

Incorporación tras la excedencia.

Los excedentes forzosos y los que disfruten de las exceden-
cias especiales señaladas en este capítulo, que al cesar en tal
situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos
establecidos, tendrán preferencia para ocupar las vacantes que
se produzcan en su categoría profesional.

12. Reconocimientos médicos.

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

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

Este reconocimiento incluirá examen ginecológico para
aquellas trabajadoras que lo soliciten.

13. Del derecho de reunión.

a) Las trabajadoras de una empresa tienen derecho a reu-
nirse en Asamblea, fuera de las horas de trabajo y con derecho
a remuneración por un máximo de 15 horas anuales. Las asam-
bleas serán convocadas y presididas por la/s delegadas de per-
sonal o Comité de Empresa, comunicando la fecha y el Orden
del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima
de 48 horas.

b) Así mismo, los miembros de una Sección Sindical tie-
nen derecho a hacer reuniones o asambleas, dentro de las
horas de trabajo salvo pacto en contrario y con derecho a remu-
neración en todo caso, por un máximo de 8 horas anuales siem-
pre que cuente con un nivel de afiliación como mínimo de un
30% del total de la plantilla. Las reuniones o asambleas serán
convocadas y presididas por las Delegadas Sindicales, que
comunicarán la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la
Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

14. Ropa de trabajo y calzado.

Se estará a lo estipulado en el art. 37 del convenio.

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

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

Dichas aportaciones serán las siguientes:

El 1% de la base de cotización por contingencias comunes
de la trabajadora al Régimen General de la Seguridad Social,
del que un 0,50% correrá a cargo de la trabajadora y el otro
0,50% será con cargo a la Empresa.

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

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

16. Funciones de coordinadora de servicios y camarera.

— Coordinadora de servicios:

Es el personal, con titulación y/o formación social, cuya
labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y
organización del servicio de ayuda a domicilio además de segui-
miento del trabajo de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, para conse-
guir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado
preferentemente por Diplomados en Trabajo Social. Habrá de
desarrollar las siguientes funciones:

a) Coordinación del trabajo con cada Auxiliar de forma
individual y grupal.

b) Seguimiento y valoración del trabajo del Auxiliar
mediante visitas a domicilio de los casos que atiende.

c) Aldizkako koordinazioa etxeko laguntza-zerbitzuaz arduratzen denarekin eta beste profesional batzuekin.

d) Koordinazioko Laguntzailearen lana antolatzea eta gainbegiratzea.

e) Lan-partea egitea eta laguntzaileari ematea.

f) Laguntzaileen etengabeko prestakuntzan parte hartzea eta gizarte-zerbitzuen arloko ikastaroak diseinatzea, dagokion enpresen eta sektorearen prestakuntza-planak ezartzen diren neurrian.

g) Pareko beste eginkizun batzuk, lanbide-kategoriaren arabera eta kontratatu diren erakundeen edo pertsona fisikoen baldintza-pleguetan ezartzen diren baldintzei jarraiki, eta koordinazioko arduradunak bere karguaren eta erantzukizunaren arabera agintzen dizkion gainerako guztiak.

– Zerbitzaria:

Lan hauek egiteaz arduratzen da: Jantokiko mahaiak prestatzea, karrotxoak prestatzea gosari eta meriendekin, eta jatordu horiek egin direnean dena jasotzea. Era berean, mahaiak jasotzea bazkariak eta afariak egin direnean. Koordinazio arduradunaren, eta, egon balego, koordinatzailearen ardurapean, bere lanpostuarekin eta ardurarekin zerikusia duten beste lan batzuk ere egingo ditu.

17. Lanaldia.

Asteburuetan lan egiten duten geriatriako laguntzaile guztiek goizeko eta arratsaldeko txandetan lan egingo dute, 7:30etatik 14:30etara, eta 14:30etatik 21:30etara, hurrenez hurren. Egoitzaren eguneroko laguntza-langileek 20:00etatik 21:30etara lan egingo dute.

Eguneroko lanaldi bakoitzeko, 20 minutuko iraupena izango duen erregelamenduzko etenaldia ezarri da, benetako lanaldiaren ondorio guztietarako; izan ere eguneroko lanalditzat hartzen da jarraian lan egindako 5 ordu baino gehiago. Lanaldi arrunt edo normalaren iraunaldiari dagokionez, ez dira kontuan hartuko ezbehar edo aparteko beste kalte batzuk prebenitzeko edo konpontzeko sartutako gehiegizko orduak.

18. Lanaldi zatitua plusa.

Zerbitzuko premiak direla-eta, langile guztiek lanaldi zatitua egin behar badute, goizez eta arratsaldez, Ama Xantale Egoitzaren ordainsari-taulan ezarritako oinarrizko soldataren gaineko %5eko hobari ekonomikoa jasoko dute. Lanaldi zatituztat hartuko da goizeko eta arratsaldeko lanaldiaren arteko itxaronaldia zerbitzuen arteko ordubate baino gehiagokoa denean, eta, betiere, lanaldi zatitua gutxienez hilabete osoa egon denean.

19. Ordaindu gabeko lizentziak.

Urte bakoitzean, guztira 20 egun egiten dituzten soldatarik gabeko baimen solteak eskatu ahalgo dituzte langile guztiek. Eskaera 7 egun lehenago egiten badute, baimena emango zaie; betiere, egun beretarako langileen %5ek baino gehiagok eskatu ez badute. Urtarrilaren 1erako, ekainaren 30erako eta abenduaren 24rako, 25erako eta 31rako, ezingo da eskatu lizentziarik. Lizentzia hori larunbatetan erabili ahalgo da, baldin eta, arrazoi hitzarmen honetan aipatzen den edozein dela ere, gehienez hiru langilek badute libre egun berean. Baimena 5 egunetik beherakoa bada, hileko nominaren zati proportzionala soilik deskontatuko da; 5 egunetik gorakoa bada, berriz, aparteko ordainsarien eta/edo oporren zati proportzionala ere deskontatuko da.

20. Gaueko langileen eta harrerako langileen egutegia.

Gaueko langile finkoen eta harrerako langileen egutegiak prestatzeko, prozesuaren berezko ezaugarriak direla-eta, prozedura honi jarraituko zaio:

c) Coordinación periódica con el tiempo responsable del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.

d) Organización y supervisión del trabajo del Ayudante de Coordinación.

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

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

g) Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con que se contrate, y todas aquellas que le sean encomendadas por el responsable de coordinación en función a su cargo y responsabilidad.

– Camarera:

Es el personal encargado de montar las mesas en comedor, preparar los carritos con los desayunos y meriendas y recogerlos una vez realizadas dichas comidas. Igualmente recoger las mesas una vez acabadas las comidas y las cenas. Bajo dependencia directa de la responsable de coordinación y de la coordinadora si existiera, también realizará todas aquellas tareas que encomendadas con éstas que tengan relación con la naturaleza de su puesto y su responsabilidad.

17. Tiempo de trabajo.

Todas las gerocultoras de fin de semana de la Residencia Municipal trabajarán en turnos de mañana y tarde, de 7:30 a 14:30 y de 14:30 a 21:30 respectivamente. Las trabajadoras del refuerzo diario de Residencia trabajarán de 20:00 a 21:30 horas.

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

18. Plus jornada partida.

Todas las trabajadoras y trabajadores que necesidades del servicio tengan que trabajar, de manera fraccionada, de mañana y de tarde percibirán una bonificación económica del 5% sobre el salario base establecido en la tabla salarial de la Residencia Ama Xantale. Se entenderá como fraccionada cuando entre la jornada de mañana y de tarde sea superior a una hora de espera entre servicio y servicio, y siempre que se haya estado al menos un mes continuado con ja jornada fraccionada.

19. Licencias no retribuidas.

Todo el Personal podrá solicitar hasta 20 días de permiso alternos, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 7 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permisos más del 5% del personal. No se podrán solicitar esta licencia los días 1 de enero, 30 de junio, 24,25 y 31 de diciembre. El disfrute de esta licencia en sábados estará condicionada a que no se supere el límite de 3 trabajadores en libranza simultánea por cualquiera de los motivos que establece el presente convenio. Si el permiso es por un período inferior a los 5 días el descuento solo afectará a la parte proporcional de las nominas del mes, en caso de que superara este plazo el descuento afectará a la parte proporcional de pagas extras y/o vacaciones.

20. Calendario de personal de noches y recepción.

Para el personal de noches fijos, así como el personal de recepción y por las características propias que se dan en la elaboración de sus calendarios, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Azaroan, enpresak behin-behineko egutegia banatuko die langileei. Gaueko zerbitzua eta harrerakoa emateko matri-zea garatzeko ordu guztiek osatuko dute egutegi hori.

b) abenduaren 15a baino lehen, egutegiko konpentsazio-egunak adieraziko dituzte langileek, eta, egun horretarako, behin-behineko lan-egutegiek hitzarmenak xedatzen duenera egokituko dute urteko lanaldia. Betiere, langileek muga hauen barruan kendu ahalko dituzte konpentsazio-egunak lan-egutegit-ik:

2. Txanda bereko bi langileek ezingo dituzte egun berak aukeratu.

3. Gaueko langileren batek ordu sindikaletarako eskubi-dea badu, ezingo ditu lankideak aukeratzin dituen konpentsa-zio-egun berak aukeratu.

4. Gehienez ere, langile bakoitzak urteko konpentsazio-egunen %50 erabili ahalko du ostiral eta jai-bezperetan.

a) La empresa entregará en el mes de noviembre el calendario provisional con la totalidad las horas que resulte de desarrollar la matriz propia de dichos servicios.

b) Las trabajadoras, antes del 15 de diciembre, entregaran los días compensación del calendario con el fin de que a dicha fecha, los calendarios laborales provisionales tengan una jornada anual ajustada a lo recogido en el convenio. En todo caso los días a eliminar del calendario por esta compensación, con carácter previo, tendrán las siguientes restricciones:

1. No podrán compensar, de manera simultanea, las 2 compañera del mismo turno en el mismo día.

2. En caso de que alguna trabajadora de noches tenga derecho al disfrute de horas sindicales, no podrá coincidir con el día compensatorio de la otra compañera.

3. Como máximo, cada trabajadora podrá compensar a lo largo del año hasta el 50% en viernes y víspera de fiesta.

OÑATIKO SAN MARTIN EGOITZAKO LANTOKIA

2015KO ORDAINSARI-TAULA: GERIATRIA/ERIZAINZAKO LAGUNTZAILEA/ZAINTZAILEA

	Hila	Urtea
Oinarrizko Soldata	1.454 €	20.356 €
Hitzarmen-Plusa (*)	100,98 €	1.110,78 €
Garraio Plusa (**)	1,43 €/eguneko	
Antzinasuna	22,00 € x 14 ordainsari	

(*) Hitzarmenaren plusa jasoko da soilik benetan lan egindako 11 hilabeteetan. Hortaz, ez da eskuratuko ez oporretan, ezta aparteko 2 ordainsaritan ere. Plus horren orduaren balioa 0,68 € kalkulatu da lan egindako ordu bakoitzeko.

(**) Plus hori jasoko da benetan lan egindako egun bakoitzeko.

CENTRO DE TRABAJO DE LA RESIDENCIA SAN MARTIN DE OÑATI

TABLA SALARIAL GEOCULTORAS/AUXILIAR DE ENFERMERIA/CIUDADORA 2015

	MES	AÑO
SALARIO BASE	1.454 €	20.356 €
PLUS CONVENIO (*)	100,98 €	1.110,78 €
PLUS TRANSPORTE (**)	1,43 €/día	
ANTIGUEDAD	22,00 € x 14 pagas	

(*) El plus de convenio se percibirá solo en los 11 meses realmente trabajados. Por tanto no se percibirá ni en vacaciones, ni en las 2 pagas extras. El calculo del valor hora de este plus es de 0,68 €por hora trabajada.

(**) este plus se percibirá por cada día de trabajo realmente trabajado.

GAINERAKO HOBKUNTZAK LANGILE-KATEGORIA HAUENTZAT: GERIATRIA/ERIZAINZAKO LAGUNTZAILEA/ZAINTZAILEA

1. Jaiegun berezietarako plusa.

Esanahi berezia izateagatik, jaiegun berezizat hartuko dira Eguberria eta Urteberria egunak. Abenduaren 24an, gaueko txanda hasten denetik abenduaren 25eko arratsaldeko txandaren amaiera bitarte, eta, abenduaren 31n, txanda hasten denetik urtarrilaren 1era bitarteko arratsaldeko txanda amaitu arte lan egiten duten langileei konpentsatuko zaie 77,70 €ko plus bereziarekin, jaiegun arrunt baterako ezarritakoaz gain, lan egiteagatik adierazitako egun bakoitzeko, edo zati proporzionala, egun horretan egiten ez bada eguneroko lanaldi arrunta.

2. Garraio plusa.

Kategoria horretako langileek, 2013rako, 1,43 € jasoko dute benetan lan egindako egun bakoitzeko edo horren zati proporzionala, eguneroko lanaldia 5 ordukoa baino gutxiagokoa bada.

RESTO DE MEJORAS PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA CATEGORÍA GEROCULTORAA/AUXILIAR DE ENFERMERIA/CIUDADORA

1. Plus festivos especial.

Por su especial significación, se consideraran festivos especiales los días de navidad y año nuevo. El personal que presta sus servicios desde el inicio del turno de noche del 24 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, a demás de lo estipulado para el festivo normal, se compensará, con el pago de un Plus especial de 77,70 € por cada día de los señalados que se trabaje, o la parte proporcional en caso de no trabajar ese día la jornada ordinaria diaria.

2. Plus de transporte.

Las trabajadoras y trabajadores de esta categoría percibirán, para el año 2013, la cantidad de 1,43 € por día completo realmente trabajad, o la parte proporcional correspondiente en los casos de jornadas diarias inferiores a 5 horas.

3. *Etengabeko lanaldiaren atsedendiak.*

Lanaldi zatituko langile-kategoria horrentzat, eguneroko lanaldi bakoitzeko 10 minutuko iraupena izango duen erregelamenduzko etenaldia ezarri da, eta, ondorio guztietarako, benetan lan-denboratzat hartuko da, eguneko lanalditzat hartu baita 5 orduko lanaldi jarraitua.

Lanaldi jarraituko kasuetan, berriz, 30 minutuko atsedena egongo da. Tarte hori lanaldi efektibo modura ordainduko da ondorio guztietarako.

4. *Aldi baterako ezintasuna.*

Laneko istripu baten ondorioz aldi baterako ezintasun egoratan eta lanbide-gaixotasunetan dagoen kategori honetako langileei, enpresek %100ean osatuko dituzte Lan-istripuetarako Ugazaben Mutualitateek era horretako gertakarietan langileen ordainsarietarako hilero ordaintzen dituzten prestazioak, lehenengo egunetik, eta egoera hori mantentzen den bitartean.

Ospitaleratzea eskatzen duten aldi baterako ezintasunetan, enpresak soldata osoa osatuko du ospitaleratzeak dirauen bitartean.

5. *Ordaindutako baimenak.*

Kategoria honetako langileek egun 1 izango dute norberaren gauzetarako, inolako justifikaziorik eman beharrik izan gabe, eta zazpi egun lehenago idatziz eskatzen bada.

HERNANIKO M. MAGDALENA EGOITZA ETA
EGUNEKO ZENTROAREN LANTOKIA

HOBKUNTZA HAUEK LANGILE GUZTIENTZAT DIRA, 2012ko ABENDUAREN 31n GARBIKETA-HITZARMENARI ATXIKITA ZEUDEN GARBITZAILEENTZAT IZAN EZIK

1. *Atsedena ordaindua eta mantenu-eskubidea.*

Hernaniko eguneko zentroko langileek, baldin eta lanaldien barruan egoiliarren bazkaria badute, eskubidea izango dute 30 minutuko atsedendia eta bazkaria hartzeko zentroaren kontura.

2. Egoitzako langileek garraio-plusa aitortua badute 2013ko urtarrilaren 1ean, eskubide horri eutsiko diote, eta hitzarmen honetan jasotako terminoetan handituko da.

EGUNEKO ZENTROKO GARBITZAILEEN HOBKUNTZAK

1.- 2015 EGUNEKO ZENTROKO GARBITZAILEEN ORDAINSARI-TAULA ETA ORDAINSARIEN EGITURA

	Soldata	Aparteko Ordainsaria (3 ordainsari)	Soldata Urtekoa	Garraio Plusa	Hirurtekoa	Bosturtekoa
Garbitzailea	1.181,90 €	1.122,79 €	17.551,17 €	2,29 €	36,07 €	37,49 €

MEJORAS PARA LAS LIMPIADORAS DEL CENTRO DE DÍA

1.TABLA SALARIAL Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DE LIMPIEZA DEL CENTRO DE DIA 2015

	SALARIO	P.EXTRA (3 pagas)	SALARIO ANUAL	PLUS TRASPORTE	TRIENIO	QUINQUENIO
LIMPIADORA	1.181,90 €	1.122,79 €	17.551,17 €	2,29 €	36,07 €	37,49 €

3. *Pausas jornadas continuadas.*

Para el personal de esta categoría que trabaje a jornada partida, se establece una pausa reglamentaria por jornada diaria de una duración de 10 minutos, que será a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo, entendiéndose como jornada diaria aquella que sea de 5 horas continuas.

Cuando la jornada se realice de forma continuada, se disfrutará de un descanso de 30 minutos. Dicho período se retribuirá como jornada de trabajo a todos los efectos.

4. *Incapacidad temporal.*

Al personal de esta categoría en las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfechas por las Mutuas Patronales de Accidentes Laborales al 100% del importe íntegro mensual de las retribuciones del personal, desde el primer día, y por el tiempo que se mantenga en esta situación.

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

5. *Permiso retribuido.*

El personal de esta categoría, dispondrá de 1 día para asuntos propios, sin necesidad de justificación alguna y previa solicitud escrita de siete días de antelación.

CENTRO DE TRABAJO DE LA RESIDENCIA M.º MAGDALENA
Y CENTRO DE DÍA DE HERNANI

MEJORAS PARA TODA LA PLANTILLA EXCEPTO PARA LAS LIMPIADORAS QUE A 31 DE DICIEMBRE DE 2012 ESTUVIESEN ADSCRITAS AL CONVENIO DE LIMPIEZA

1. *Descanso retribuido y derecho a la manutención.*

El personal del centro de día de hernani que teniendo la jornada de trabajo coincidente con la comida de los residentes, tendrán derecho a el descanso retribuido de 30 minutos y a el almuerzo correspondiente a cuenta del centro.

2. Las trabajadoras de la residencia que tengan reconocida a 1 de enero de 2013 el plus de transporte, mantendrán dicho derecho y se incrementará en los términos recogidos en este convenio.

1. Geroa.

Geroari langileak ohiko gertakariengatik Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrera egiten duen kotizazioaren oinarriaren %2,5eko ekarpena egingo dio; kopuru horretatik %1,25 langileak emango du eta beste %1,25 enpresak.

2. Urteko lanaldia eta ordaindutako atsedena.

Hernaniko Eguneko Zentroko garbitzaileek gai horretaz men egingo diote Eraikin eta lokaletako garbiketaren Gipuzkoako 2007-2009ko hitzarmen kolektiboaren 6. artikulua ezarritako ari.

ZUMAIAKO SAN JUAN EGOITZA

1. Lanaldia.

Langileek 20 minutuko atsedendia izango dute egunean, eta benetako lanaldizat hartuko da ondorio guztietarako. 2014ko apirilaren 1etik aurrera, eguneko atsedendia 30 minutukoa izango da, eta benetako lanaldizat hartuko da ondorio guztietarako.

Atsedendia horien ondorioz zerbitzua bermatzearen egutegian unean-unean egin beharreko egokitzapenak enpresa eta langileen ordezkariak adostuta egingo dira, eta ez dute inolara ere ekarriko gaueko plusa ordaintzea edo bestelako konpentsaziorik ematea.

2. Gaueko lana.

2014ko apirilaren 1etik aurrera, gaueko hamarretatik (22:00etatik) goizeko zazpi eta erdietara (07:30era) egiten dena hartuko da gaueko lantzat.

3. Antzinasun-plusa.

Antzinasunaren araberako osagarriari dagokionez, 2015ean, hileko 60,44 euro ordainduko zaizkie kategoria guztietako langileei enpresan egindako hiru urteko aldi bakoitzeko. Langilea eta enpresa jarraituki lotzen dituen lehenengo kontratuaren lehenengo egunean hasiko da kontatzen antzinasuna -langilea eta enpresa jarraituki lotzen dituzten kontratuak hartuko dira kontuan-, kontratu mota dena delakoa ere. Hirurtekoa bete eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunean hasiko da ordaintzen hirurteko bakoitzaren zenbatekoa, eta, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, ez du inolako igoerarik izango. Betiere, oporraldiak, ordainpeko baimenak, aldi baterako ezintasunak, amatasunagatiko lan-utzialdi bereziak eta nahitaezko lan-utzialdiak hirurtekoen barnean sartuko dira.

2016an, Gipuzkoako 2015eko KPI gehi 2 puntu igoko da antzinasun-plusa.

4. Jaiegunetako plusa.

Urte natural bakoitzeko ordainpeko jaiegun berreskurazienak dirutan ordainduko dira -betiere, langileek lan egiten badute eta beste egun batean konpentsazio-atsedena badute-, lanordu bakoitzeko, kategoriaren araberako prezioak ordainduta:

2015. eta 2016. urteak.

- Koordinatzailea: 4,34 € orduko.
- Sukaldaria: 4,34 € orduko.
- Erizaintzako laguntzailea: 4,34 € orduko.

2015. urtea.

- Sukaldeko laguntzailea: 4,03 € orduko.
- Garbitzailea: 4,03 € orduko.

5. Garraio-plusa.

Zumaiatik kanpo bizi diren langileek garraio-plusa kobratzeko eskubidea izango dute, garraio publikoaren tarifa erreala-aren arabera.

1. GEROA.

La aportación a GEROA consistirá en un 2,5% de la base de cotización por contingencias comunes de la trabajadora al régimen general de la seguridad social, del que un 1,25% correrá a cargo la trabajadora o trabajador y el otro 1,25% será con cargo a la empresa.

2. Jornada anual y descanso retribuido.

Las trabajadoras de limpieza del Centro de Día de Hernani se registrarán en esta materia por el Artículo 6 del convenio de colectivo provincial de Gipuzkoa de limpieza de edificios y locales 2007-2009.

SAN JUAN EGOITZA DE ZUMAI

1. Tiempo de trabajo.

Se establece un descanso diario de 20 minutos y se considerará, a todos los efectos, como jornada efectiva de trabajo. A partir del 1 de abril del 2014 el descanso diario será de 30 minutos y se considerará, a todos los efectos, como jornada efectiva de trabajo.

Las adecuaciones de calendario, previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, que en cada momento haya que hacer para garantizar el servicio como consecuencia de estos tiempos de descanso, en ningún caso darán lugar a la generación de plusas de nocturnidad ni compensación alguna.

2. Trabajo en período nocturno.

A partir del 1 de abril del 2014 se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las diez de la noche (22:00 horas) y las siete y media de la mañana (07,30 horas).

3. Plus de antigüedad.

El complemento por antigüedad consistirá en el abono del mismo en la cuantía de 60,44 € euros mensuales para el año 2015, para todas las categorías, como complemento personal por cada tres años de servicios prestados en la empresa, siendo estos contabilizados desde el inicio del primer contrato y los siguientes que con carácter de continuidad vinculen a la persona trabajadora con la empresa independientemente de la modalidad contractual, comenzándose a abonar el importe de cada trienio a partir del día 1 del mes siguiente a su cumplimiento y no tendrá durante la vigencia de este acuerdo incremento alguno. Se computará en todo caso el tiempo de vacaciones, licencias retribuidas, incapacidad transitoria, excedencia especial por maternidad y excedencia forzosa.

Para el año 2016 se incrementará su cuantía en el IPC de Gipuzkoa 2015 +2 puntos.

4. Plus Festivos.

Plus festivo: Los días festivos abonables no recuperables de cada año natural, siempre que el personal los trabaje y en caso de que tengan el correspondiente descanso compensatorio en día distinto, se compensarán económicamente, por cada hora de trabajo, según el precio siguiente para las categorías indicadas:

Para los años 2015 y 2016:

- Coordinadora: 4,34 €/ hora.
- Cocinera: 4,34 €/ hora.
- Auxiliar de enfermería: 4,34 €/ hora.

Para el año 2015:

- Pinche: 4,03 €/hora.
- Limpiadora: 4,03 €/hora.

5. Plus de Transporte.

Las trabajadoras y trabajadores que tengan su residencia fuera de la localidad de Zumai, tendrán derecho a percibir un Plus de transporte según tarifa real de transporte público.

6. *Gaixotasun larriagatiko lizentzia.*

Ezkontidearena, seme-alabena edo langilearekin bizi diren gurasoena: 4 egun natural.

Gurasoena, anai-arrebena (norberarenak zein ezkontidearenak), ilobena, aitona-amonena, ezkontidearen seme-alabena, odoleko osaba-izebenak (norberarenak zein ezkontidearenak): ordainpeko 3 egun natural, eta, aukeran, ordaindu gabeko beste egun natural bat. Gertaera eragileak (gaixotasun larriak) dirauen denboraldian lizentzia-egunak noiz hartuko dituen aukeratu ahalko du langileak; betiere, enpresarekin adostuta. Adostasunik ez badago, berriz, ondoz ondokoak izango dira lizentzia-egunak.

7. *Heriotzagatiko lizentzia.*

Aitona-amonena, ilobena, ezkontidearen seme-alabena, odoleko osaba-izebenak (norberarenak zein ezkontidearenak): ordainpeko 3 egun natural -horietako bat gutxienez laneguna izango da enpresako egutegian-, eta, aukeran, ordaindu gabeko beste egun natural bat.

8. *Bataio, lehenengo jaunartze eta ezkontzengatiko lizentzia.*

Egun bat seme-alaben bataioengatik.

Egun bat seme-alaben eta anai-arreben lehenengo jaunartzeagatik.

Egun bat gurasoen, anai-arreben, ezkontidearen anai-arreben eta seme-alaben ezkontzengatik.

9. *Lizentzien luzapena bidaiatu behar izanez gero.*

Erditzeagatik.

Ezkontidearen, norberaren edo ezkontidearen seme-alaben, norberaren edo ezkontidearen gurasoen, norberaren edo ezkontidearen anai-arreben, iloben, aitona-amonen eta norberaren edo ezkontidearen odoleko osaba-izeben gaixotasun larriagatik.

Ezkontidearen, norberaren edo ezkontidearen seme-alaben, norberaren edo ezkontidearen gurasoen, norberaren edo ezkontidearen anai-arreben, iloben, aitona-amonen eta norberaren edo ezkontidearen odoleko osaba-izeben heriotzagatik.

Gurasoen, norberaren edo ezkontidearen anai-arreben eta seme-alaben ezkontzengatik.

Seme-alaben bataioengatik.

Egoera horietan guztietan, probintzia mugakide batean gertatzen bada jazoera, egun bat gehituko zaie adierazitako egunei, eta, Estatuko beste edozein probintzian gertatzen bada, bi egun.

10. *Sindikatu-atalak.*

San Juan Egoitzan sindikatu-atalako ordezkari bat izendatzeko aukera izango du gutxienez lantokiko langileen afiliazioen %51 duen sindikatuak, baina ordezkariak ez du izango ordu-kreditu propioirik. Aitzitik, sindikatuak San Juan Egoitzan esleituta duen guztizko ordu kopuruaren barruan esleitu ahalko zaio ordu-kreditua.

Eskumen hauek izango ditu lantokiko sindikatu-atalak:

a) Lantokiko lokalean argitalpen eta ohar sindikalak zabaltea.

b) Lantokiko ordezkari sindikalak aukeratzea, lantokiko langileak enpresaren aurrean ordezkatzeko.

c) Sindikatu-atal bateko kideen bilerak baimenduko ditu enpresak, eta horretarako bost ordu emango ditu gehienez ere urtean; betiere, lan-orduetatik kanpo. Bilerak 24 ordu lehenago jakinaraziko zaizkio enpresari.

6. *Licencia por enfermedad grave.*

De cónyuge o hijos/hijas así como de padres/madres que convivan con el/la trabajadora: 4 días naturales.

De padre/madre, hermanos/hermanas tanto propias así como las políticas, Nietos/nietas, abuelos/abuelas, hijos/hijas políticas, tíos carnales de uno u otro cónyuge, 3 días naturales retribuidos pudiéndose ampliar en un día más no retribuido. Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave) el personal tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo los días serán consecutivos.

7. *Licencia por fallecimiento.*

Abuelos/abuelas, nietos/nietas, hijos/hijas políticos, tíos carnales de uno u otro cónyuge: 3 días naturales retribuido pudiéndose ampliar en un día más no retribuido, de los que al menos será laborable en el calendario de la empresa.

8. *Licencia por bautizos, comuniones y matrimonio:*

Un día por bautizo de hijos/hijas.

Un día por comunión de hijos/hijas, hermanos/hermanas.

Un día por matrimonio de padre/madre, hermano/ana de cónyuge, hermanos/as o hijos/as.

9. *Ampliación de licencias varias en caso de desplazamiento.*

En caso de alumbramiento.

Por enfermedad grave del cónyuge, hijos/hijas, de padres/madres tanto propios como políticos, hermanos /hermanas tanto propios como políticos, hijos/hijas tanto propios como políticos, nietos/nietas, abuelos/abuelas y tíos carnales de uno u otro cónyuge.

Por fallecimiento de cónyuge, hijos/hijas tanto propios como políticos, de padre/ madre tanto propios como políticos, hermanos /hermanas tanto propios como políticos, nietos/nietas, abuelos/abuelas y tíos carnales de uno u otro cónyuge.

Por matrimonio de padre madre, hermano/hermana tanto propios como políticos, hijos/hijas.

Por bautizo de hijos/hijas.

En todos estos supuestos a los días indicados se les añadirá otro día mas si el suceso ocurre dentro de las provincias limítrofes y otros dos días mas si ocurre en el resto del estado español.

10. *Secciones sindicales.*

Se contempla la posibilidad de que el sindicato que al menos tenga el 51% de afiliación en la plantilla del centro nombre a un delegado de sección sindical del centro San Juan Egoitza, sin crédito horario propio. Se le podrá asignar crédito horario del total horas que el sindicato tiene asignadas en el centro San Juan Egoitza.

La sección sindical del centro tendrá las siguientes competencias:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en el local del centro de trabajo.

b) Elegir Delegados sindicales del centro de trabajo que representen a los afiliados del centro de trabajo ante la empresa.

c) la empresa autorizará la celebración de reuniones de los miembros de una sección sindical, hasta un máximo de 5 horas anuales, fuera de las horas de trabajo. Estas reuniones serán comunicadas a la empresa con 24 horas de antelación.

III. ERANSKINA

LANTOKIKO KONTRATAZIOEN ZERRENDARI ETA FUN-
ZIONAMENDUARI BURUZKO AKORDIOA

Langilea zerrenda horietan sartu ahal izan dadin, baldintza hauek bete behar ditu:

1. 2015eko maiatzaren 31a baino lehen, 3 lan-kontratu edo luzapen, eta zerbitzuko 9 hilabete egiaztatu behar ditu lantoki horretan. Zerrenda bat egongo da enpresaren lantoki eta kategoria bakoitzeko, eta langileek izena eman dezakete jardun duten lantoki guztietan.

2. Hitzarmen hau aplikatuz, 2015eko ekainaren 1etik aurrera lanean hasi direnak kontratazio-zerrendan sartzeko, 3 lan-kontratu edo luzapen, edo zerbitzuko 9 hilabete eduki behar dituzte eginda lantokian, enpresan edo erakundean. Baldintzak bete ahala, langileak lantoki bakoitzeko kontratazio-zerrendetan sartzen joango dira, 1. puntuaren ondorioz zerrendan sartutako langileen atzetik.

Zerrenda egiteko orduan, bi alderdi nagusi hartuko dira kontuan:

a) 2015eko apirilaren 30era arte lantokia kudeatu duten enpresen edo erakundeen lehen kontratazioaren hasierako data.

b) 2015eko apirilaren 30era arte lantokiko instalazioetan kontzesiodunak diren edo izan diren enpresetan guztira egindako lan erreala, lanaldiaren portzentajea edozein izanik ere.

Atal bakoitzean lortutako puntuazioaren baturak erabakiko du langilearen zerrendako postua: puntuaziorik handiena lortu duen langilea zerrendako lehena izango da, eta puntuaziorik txikiena lortu duena azkena.

Langileek emango dituzte zerrenda hori egiteko datu guztiak; lantokia kudeatu duen enpresari edo erakundeari informazio osagarria eskatu ahal zaio, eta hark negozioazio-mahaiko kideei emango die dena delakoaren lan-bizitza.

Enpresa bakoitzak bere ordezkapen-zerrenda izango du. Edonola ere, enpresak nahitaez hartu behar du kontuan gaur egun kudeatzen duena kudeatu duten enpresetan sortutako antzintasuna eta lan erreala.

Edozein kasutan ere, zerrenda bana egongo da hitzarmen kolektiboko kategoria bakoitzeko.

– Antzintasuna eta lan erreala baloratzea:

– Sinatutako lehen kontratuaren hasiera-datatik 2015eko apirilaren 30era arteko hilabete bakoitzeko: puntu 1. Hilabetea osatzen ez denean, hirukotearen erregela aplikatuz puntuatuko da.

– 2015eko apirilaren 30era arte egindako lan errealeko 30 eguneko: puntu 1. Eguna osatzen ez denean, hirukotearen erregela aplikatuz puntuatuko da.

– Kontratuei uko egiteko aukera:

– Langileek kontratu bati uko egin ahal diote zerrendatik kanpo geratu gabe, hurrengo kasu hauetan:

1) Herri-administrazio batekin indarrean dagoen kontratua badu edo bezerotzat herri-administrazio bat duen enpresa azpi-kontratatu batekin lan-harremana badu.

2) Langilea aldi baterako ezinduta badago, edo erditu nahiz adoptatu osteko 16 hilabeteen barruan badago (4 hilabete amatasun-baja eta 12 hilabete eszedentzia).

ANEXO III

ACUERDO SOBRE LA LISTA Y SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO
DE CONTRATACIONES DEL CENTRO DE TRABAJO

Para que la persona trabajadora tenga derecho a acceder a estas listas deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Deberá acreditar, al menos, tres contratos de trabajo o prórrogas y nueve meses de servicios prestados antes del 31 de mayo de 2015 en dicho centro de trabajo. Habrá una lista propia del centro de trabajo, y por cada categoría, y las personas trabajadoras podrán solicitar la inclusión en la correspondiente lista.

2. El personal que se incorpore a trabajar a partir del 1 de junio del 2015 a los puestos de trabajo y en aplicación de este convenio, se le exigirá para su incorporación a la lista de contrataciones haber realizado tres contratos de trabajo o prórrogas o nueve meses de servicios prestados en el centro o empresa o entidad. Este personal, tal como vaya cumpliendo los requisitos, se ira incorporando a las listas de contratación del centro de trabajo justo detrás de las trabajadoras y trabajadores ya incluidos en las listas emanadas de punto 1.

Una vez incluida en la lista de contrataciones, para elaborar la misma, se tendrán en cuenta dos aspectos fundamentales:

a) La fecha inicial del primer contrato con cualquiera de las empresas o entidades que hayan gestionado el centro de trabajo hasta el 30 de abril de 2015.

b) El trabajo real efectivo, independientemente del porcentaje de la jornada trabajada, que haya realizado durante todo este tiempo y con la totalidad de las empresas que sean concesionarias o hayan sido concesionarias en las instalaciones del centro de trabajo antes del 30 de abril de 2015.

La suma de la puntuación obtenida en cada apartado será la que marque la posición de la persona trabajadora en la lista, siendo la primera de la lista quien haya obtenido la mayor puntuación, y la última quien menor puntuación posea.

Todos los datos necesarios para elaborar esta lista serán aportados por las personas trabajadoras, pudiendo ser requerida la empresa o entidad que haya gestionado dicho centro para que aporte la información complementaria, entregando para ello la correspondiente vida laboral a quienes componen la mesa negociadora/paritaria.

Cada centro tendrá su propia lista de contrataciones. En todo caso, la empresa estará obligada a asumir la antigüedad y el trabajo real efectivo generadas por las empresas o entidades antecesoras que hubieran gestionado sus actuales servicios.

En todo caso, habrá una lista por cada una de las categorías existentes de personal en el convenio colectivo.

Valoración de la antigüedad y el trabajo real efectivo:

– Por cada mes transcurrido desde la fecha inicial del primer contrato suscrito y hasta el 30 de abril de 2015, 1 punto. La fracción del mes restante se puntuará aplicándose una regla de tres simple.

– Por cada 30 jornadas efectivas de trabajo hasta el 30 de abril de 2015, 1 punto. La fracción del resto de los días se puntuará aplicándose una regla de tres simple.

– Posibilidad de renunciar a los contratos:

– Las personas trabajadoras podrán rechazar un contrato, sin que suponga ser excluido de la lista en los siguientes casos:

1) Cuando tenga otro contrato en vigor con una administración pública o una relación laboral con una empresa o entidad subcontratada que tenga como cliente una administración pública.

2) Cuando la persona trabajadora esté en situación de IT o en los 16 meses posteriores a dar a luz o realizar una adopción (4 meses de baja maternal y 12 meses de excedencia).

3) Aldizkako langile finko bat ordezkatzeko kontratua badauka; halakoetan, langileak uztaileko eta abuztuko kontratuei uko egiteko aukera izango du.

4) Pertsona nagusien sektoreko beste enpresa edo erakunde batek kontratatuta badago.

5) Bestelako kasu batzuetan, sortu ahala unean-unean aztertuta.

Langile batek arrazoirik gabe kontratu bati uko egiten badio, zerrendako azken postuan geratuko da.

– Aldi berean kontratu bat baino gehiago edukitzeko aukera:

Langileak lanaldi partzialeko kontratua badu eta ordutegiak bateragarriak badira, lehentasuna emango zaio lan-kontratu berria egin behar denean; betiere, bi kontratuak batuta astean 35 lanordu gainditzen ez baditu. Beraz, enpresak edo erakundeak ezin du kontratatu zerrendan beheago dagoen langile bat, aurretik zerrendan lehenago eta lanaldi partzialarekin dagoen langileari eskaini ez badio kontratu hori. Horretarako, arestian aipatutako baldintzak bete behar ditu.

– Lan-kontratu motak:

Kontratuak 3 motatakoak dira:

a) Urtebete baino laburragoak diren ordezkapen-kontratuak nahiz behin-behineko kontratuak.

b) Urtebeteko edo luzeagoko ordezkapen-kontratuak (adibidez: lanpostua gordetako eszedentzien, amatasun-bajen eta abarren ordezkapen-kontratuak).

c) Obrako edo zerbitzu jakineko kontratuak, edo finkoak edo mugagabeak.

Langile batek a) motako kontratua daukala b) motako kontratua ateratzen bada, eta b) kontratua hobea bada, kontratazio-zerrendan atzerago dagoen edozein langilek baino lehen edukiko du kontratu berria sinatzeko eskubidea.

Oro har, a) eta b) motako kontratuei uko egiteko aukera izango da baldin eta b) eta c) motako kontratuak (hurrenez hurren) lortzeko bada.

– Kontratazioa kudeatzea:

Kontratazioa kudeatuko da enpresa-zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien artean.

– Indarraldia:

Hitzarmen Kolektibo honetako kontratazio-sistemak hitzarmenaren indarraldi bera izango du.

– Zerrenden publizitatea:

Kontratazio-zerrendak publikoak izango dira, eta enpresaren lantokietako iragarki-tauletan jarriko dira ikusteko.

3) Cuando esté realizando un contrato de sustitución de un trabajador o una trabajadora fija discontinua, podrá rechazar los contratos que se generen en los meses de julio y agosto.

4) Que esté contratada por alguna de las otras empresas o entidades del sector de personas mayores.

5) Otros a desarrollar en su caso.

Cuando una persona trabajadora realice una renuncia injustificada, pasará a ocupar el último puesto en la lista.

– Posibilidad de realizar más de un contrato a la vez.:

Siempre que la persona trabajadora posea un contrato a jornada parcial y exista compatibilidad horaria, tendrá preferencia a la hora de asignarle un nuevo contrato de trabajo con un tope máximo de horas entre ambos contratos de 35 horas semanales. Por tanto la empresa o entidad no podrá contratar a un trabajador o trabajadora de la lista que esté en una posición inferior sin que previamente haya ofrecido este contrato a la trabajadora o trabajador que esté en la lista en posición superior y con contrato a jornada parcial, siempre que se cumplan las condiciones antes mencionadas.

– Clases de contratos de trabajo:

Los contratos de trabajo se dividen en 3 clases:

a) Los contratos de sustitución y contratos eventuales que tengan un horizonte temporal inferior a un año.

b) Los contratos de sustitución con duración de un año o superior (ejemplo: Los contratos de sustitución por excedencias con reserva de plaza, maternidad, etcétera).

c) Los contratos por obra o servicio determinado, o fijos o indefinidos.

En el caso de que una trabajadora o un trabajador esté realizando un contrato de trabajo del tipo a) y se genere un contrato del tipo b), tendrá derecho a acceder al nuevo contrato por entender que el tipo b) es de mejor calidad, antes de que acceda otra trabajadora o trabajador que tenga una posición inferior en la lista de contrataciones.

Como principio general se podrá renunciar a los contratos de a) y b) siempre que la causa sea el acceder a contratos del b) y c) respectivamente.

– Gestión de la contratación:

El control de la contratación lo realizarán entre la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

– Vigencia:

El sistema de contratación recogido en este Convenio colectivo, tendrá la misma vigencia que este convenio.

– Publicidad de las listas:

Las listas de contratación serán públicas y estarán expuestas en los tableros de anuncios en los distintos centros de trabajo de la empresa.