



2023 - 2025

CONVENIO COLECTIVO

Gizatzen, S.A. con el personal del servicio de ayuda a domicilio y pisos tutelados en la localidad de Irun

Delegada Vicen Dávila García 617 332 541

UGT



ÚNETE

UGT



Irun

Aduana, 13 – 1º;
Tfno: 943 612 470
iirun@ugteuskadi.org

Errentería

Tomás López, 2-Bajo Bis;
Tfno: 943 519 600
ugtrenteria@ugteuskadi.org

CON TUS
GANAS
GANAMOS
TODAS Y TODOS



ÍNDICE - AURKIBIDEA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	04
Artículo 1. Ámbito territorial y funcional	
Artículo 2 Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.	
Artículo 3. Carácter.	
Artículo 4. Comisión Mixta Paritaria de Convenio.	
Artículo 5. Clasificación del personal, definición de categorías profesionales.	
Artículo 6. Funciones de las categorías profesionales.	
CAPÍTULO II EMPLEO Y CONTRATACIÓN	06
Artículo 7. Contrato indefinido.	
Artículo 8. Contratos en prácticas y formativo.	
Artículo 9. Contratos eventuales.	
Artículo 10. Contrato de relevo. Sustitución de plantillas.	
Artículo 11. Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación.	
Artículo 12. Vacantes y bolsa de trabajo por sustituciones.	
Artículo 13. Fin contrato, expediente de regulación de empleo y despidos objetivos.	
Artículo 14. Periodo de prueba.	
Artículo 15. Ceses en la Empresa.	
CAPÍTULO III JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES Y SERVICIOS EXTRAORDINARIOS	11
Artículo 16. Tiempo de trabajo.	
Artículo 17. Calendario laboral.	
Artículo 18. Descansos mínimos.	
Artículo 19. Trabajo en periodo nocturno.	
Artículo 20. Trabajo en domingo y festivo.	
Artículo 21. Practicabilidad de la jornada.	
Artículo 22. Zonificación.	
Artículo 23. Trabajo a tiempo parcial.	
Artículo 24. Vacaciones.	
Artículo 25. Horas extraordinarias.	
CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES.....	16

Artículo 26. Forma de pago y recibo de salarios.	
Artículo 27. Anticipos.	
Artículo 28. Estructura retributiva. Conceptos salariales. Pluses.	
Artículo 29. Incrementos salariales.	
CAPÍTULO V LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS LICENCIAS, PERMISOS	22
Artículo 30. Licencias retributivas en general.	
Art. 31. Licencias retribuidas para cursos de actualización, perfeccionamiento y reciclaje.	
Artículo 32. Licencias no retribuidas.	
Artículo 33. Alternancia de los sábados.	
Artículo 34. Licencia por maternidad y reducción de jornada por cuidado de hijos.	
Artículo 35. Lactancia, posibilidad de acumular.	
Artículo 36. Licencia por adopción o acogimiento.	
Artículo 37. Excedencias voluntarias y forzosas.	
CAPÍTULO VI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	28
Artículo 38. Seguridad y Salud Laboral.	
Artículo 39. Mutuas, gestión de incapacidades temporales.	
Artículo 40. Reconocimientos médicos.	
CAPÍTULO VII DE LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN, REPRESENTACIÓN Y REUNIÓN DE LAS TRABAJADORAS.....	31
Artículo 41. Del derecho de sindicación.	
Artículo 42. Del derecho de representación.	
CAPÍTULO VIII MEJORAS SOCIALES.....	33
Artículo 44. Salario asegurado en situación de I.T.	
Artículo 45. Ropa de trabajo y calzado.	
Artículo 46. Seguro de responsabilidad civil.	
Artículo 47. Entidad de Previsión Social Voluntaria - E.P.S.V. «Geroa».	
CAPÍTULO IX FORMACIÓN	35
Artículo 48. Formación profesional continua.ejecución de las mismas.	
CAPÍTULO X FALTAS Y SANCIONES.....	36
Artículo 49. Régimen disciplinario.	
CAPÍTULO XI SUBROGACIÓN DE PERSONAL E INAPLICACIÓN SALARIAL	40
CAPÍTULO XII SOLUCIÓN CONFLICTOS LABORALES (PRECO)	40
Artículo 50. Resolución Conflictos Colectivos. Preco.	
Disposición adicional primera.....	41
ANEXO II	42
ANEXO III	42
2023. SOLDATA TABLA / TABLA SALARIAL 2023	45
ANEXO IV	46

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.

Del presente Convenio Colectivo es de aplicación al personal que preste sus servicios por cuenta ajena en el servicio de ayuda a domicilio y pisos tutelados del Ayuntamiento de Irun con la empresa Gizatzen, S.A.

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

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

ARTÍCULO 2 ÁMBITO TEMPORAL. VIGENCIA Y DENUNCIA.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero del 2023, si bien los efectos económicos se aplicarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 del presente convenio. Finalizará el 31 de diciembre del 2025. Ambas partes convienen que el convenio se considerará denunciado el 31 de diciembre del 2025, comprometiéndose las partes a la constitución de la comisión negociadora del siguiente convenio en el plazo máximo de 1 mes. No obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

ARTÍCULO 3. CARÁCTER.

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

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

ARTÍCULO 4. COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE CONVENIO.

Se crea 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 3 miembros de la parte empresarial y otros 3 en representación de los sindicatos en proporción a la representación existente en el Comité de empresa. Cada una de las Organizaciones podrá contar con la asistencia de un asesor, si lo estima conveniente, teniendo el mismo voz pero no voto.

Para la validez de 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 las/os trabajadoras/es.

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 Constitución de la Comisión Mixta se realizará en el plazo improrrogable de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Esta comisión estará conformada por las partes firmantes del Convenio.

ARTÍCULO 5. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, 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 profesionales:

Asistencia domiciliaria:

- Coordinadora de servicios.
- Ayudante de coordinador.
- Auxiliar Administrativa.
- Auxiliar de Clínica y/o Auxiliar de Atención Socio-sanitario.

— Auxiliar Domiciliaria.

Pisos Tutelados:

— Auxiliar de Clínica y/o Auxiliar de Atención Socio-sanitario.

— Auxiliar Domiciliaria.

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

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

ARTÍCULO 6. FUNCIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

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

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

CAPÍTULO II

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 7. CONTRATO INDEFINIDO.

El 85% de las trabajadoras estarán contratadas en esta modalidad.

El personal contratado bajo contratos formativos (contrato de formación en alternancia y contrato en prácticas) no podrá superar en su conjunto el 15/% de la plantilla del Centro de trabajo, ni el 10% individualmente en cada una de las categorías indicadas.

ARTÍCULO 8. CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y FORMATIVO.

8.1. Contratos de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos, se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes regulaciones adicionales:

- El personal contratado en esta modalidad contractual no podrá superar el 10% de la plantilla del Centro de trabajo.
- La retribución será del setenta y cinco por ciento respecto de la fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

8.2. Contratos en prácticas.

- El personal contratado en esta modalidad contractual no podrá superar el 10% de la plantilla del Centro de trabajo.
- La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- La retribución será del setenta y cinco por ciento respecto de la fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 9. CONTRATOS EVENTUALES.

Se remite a la legislación vigente.

ARTÍCULO 10. CONTRATO DE RELEVO. SUSTITUCIÓN DE PLANTILLAS.

Se impulsará la aplicación del contrato de relevo, es decir, la trabajadora que quiera acogerse a esta figura contractual deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con antelación suficiente para que sea estudiado y contestado.

La empresa no vendrá obligada a acceder a la solicitud de jubilación parcial/contrato de relevo. Se accederá a esta figura, única y exclusivamente, en el caso en que la empresa muestre su conformidad con la misma.

ARTÍCULO 11. FOMENTO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN.

La empresa garantizará que como mínimo el 2% de sus plantillas serán cubiertas con personal discapacitado, así como, cuando realicen nuevas contrataciones y al objeto de disminuir la discriminación existente en el mercado de trabajo, vendrá obligada a que del conjunto de contratos indefinidos que se realicen en cada año natural, al menos el 2% de los mismos sean con una persona discapacitada.

ARTÍCULO 12. VACANTES Y BOLSA DE TRABAJO POR SUSTITUCIONES.

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

1. Las plazas vacantes (se entiende por vacante la situación producida en la empresa por la baja de una trabajadora como consecuencia de la extinción de su relación laboral) o de nueva creación que se origine, en el caso de que la empresa considere que deban ser cubiertas, serán cubiertas con los siguientes criterios:

a) La jornada vacante se cubrirá o completará por el conjunto de las trabajadoras (colectivo Lunes a Sábado Indefinido y Lunes a Viernes Indefinido que declaren expresamente tener disponibilidad para que la empresa les asigne casos durante la totalidad de la semana dentro de los límites que en cuanto a la disponibilidad están fijados en el presente convenio) hasta que éstas alcancen la jornada completa en el servicio que se trate.

b) Una vez ofertada la plaza a todo el personal del punto anterior, se ofertará al colectivo de Fines de Semana Indefinido que declaren expresamente tener disponibilidad para que la empresa les asigne casos durante la totalidad de la semana dentro de los límites que en cuanto a la disponibilidad están fijados en el presente convenio. Y por último el personal ajeno a la plantilla.

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

1. Por antigüedad.
2. Buen hacer. Entendiendo como tal a ausencia de sanciones en el último año.
3. Disposición Personal de la trabajadora a incrementar la jornada.

d) En todos los casos las vacantes y puestos de nueva creación que se originen deberán tener disponibilidad para trabajar según cuadrante del lunes a domingo con los descansos que marca la ley. Se llevarán a cabo turnos rotativos y se garantizará desde coordinación otorgar a todas las personas trabajadoras un fin de semana libre al mes.

La rotación se plantea en los siguientes términos de secuencia:

Primera semana: lunes y martes de descanso.

Segunda semana: miércoles y jueves de descanso.

Tercera semana: jueves y viernes de descanso.

Cuarta semana: sábado y domingo de descanso.

2. Las sustituciones por vacaciones, permisos, excedencias o situaciones de suspensión del contrato de trabajo, así como los refuerzos que sean necesarios cubrir en los servicios serán realizados de forma prioritaria por personal del servicio y de la empresa, y atendiendo a criterios idénticos a los expresados en el punto anterior incluso aquellos que tengan el contrato finalizado. Las trabajadoras del servicio que teniendo dicha prioridad rechacen realizar dichas sustituciones una vez, perderán la prioridad para cubrir cualquier otra de estas sustituciones o refuerzos en el futuro, excepto el servicio de ayuda a domicilio que se regirá por lo dispuesto en el art. 22.

ARTÍCULO 13. FIN CONTRATO, EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y DESPIDOS OBJETIVOS.

En el caso de producirse finalización de contrato de trabajo, cese o despido por causas objetivas al amparo del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, o expediente de regulación de empleo, aquellas trabajadoras afectadas que así lo deseen quedarán incluidas en la bolsa de disponibilidad para el trabajo.

ARTÍCULO 14. PERIODO DE PRUEBA.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, no de dos meses para los demás trabajadores.

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

Durante el período de prueba la trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurridos el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en antigüedad de la trabajadora en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, salvo que se acuerde lo contrario entre las partes.

En el caso de que la persona contratada hubiere trabajado anteriormente en la empresa, se entiende superado el período de prueba.

ARTÍCULO 15. CESES EN LA EMPRESA.

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

Habiendo avisado con la referida antelación. La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo todos los conceptos. La empresa estará obligada a proporcionar copia del finiquito 3 días hábiles antes de la firma del mismo.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho de la trabajadora a ser Indemnizada con el importe de dos días de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de duración del propio plazo de preaviso.

El documento en el cual una trabajadora declare voluntariamente terminada la relación laboral y satisfechos sus derechos laborales estará a disposición de las delegadas del personal, comité de empresa o sindicales en el plazo de dos días laborables, salvo que el/la interesado/a se oponga.

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

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

En caso de horas positivas, si el cese es por voluntad de las trabajadoras se abonarán dichas horas.

En caso de horas negativas, la empresa facilitará la recuperación de dichas horas en el período de preaviso dado por el trabajador siempre dentro de los límites de jornada máxima establecidos en este convenio, procediéndose al descuento de las horas que excedan el máximo recuperable. Lo anterior se aplicará para el caso en que la voluntad de la trabajadora sea recuperar las horas negativas, siendo que, ante un rechazo por parte de la trabajadora de un caso asignado a este efecto, se procederá al descuento de la bolsa negativa en el finiquito.

CAPÍTULO III

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

ARTÍCULO 16. TIEMPO DE TRABAJO.

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

ARTÍCULO 17. CALENDARIO LABORAL.

La organización de trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

El calendario laboral conteniendo la distribución total de la jornada laboral se establecerá en la empresa pactándose con las representantes de las trabajadoras, respetándose los criterios y normas establecidos en este Capítulo, para el primer trimestre del año.

Se hará entrega de cuadrantes rellenos entre el 1 de enero y el 31 de marzo, con todos los servicios asignados a cada auxiliar por escrito. En él habrán de contemplarse para cada trabajadora las jornadas a trabajar, los descansos, los períodos de vacaciones y el puente anual elegido por la trabajadora.

Seguidamente, se entregará cuadrante nuevo a las trabajadoras en caso de que se produzcan variaciones definitivas en el entregado en el primer trimestre del año.

La empresa procurará informar de los cambios puntuales dentro de la semana laboral, intentando evitar lo máximo posible el envío de comunicaciones vía WhatsApp en días y horas intempestivas.

A todas las trabajadoras que se comunique la baja de un usuario con una hora de antelación o menos, se computará como tiempo efectivo de trabajo.

A todas las trabajadoras que se comunique la baja de un usuario con 24 horas de antelación o menos, se computará como tiempo efectivo de trabajo, siempre que el pliego de condiciones del concurso establezca así mismo que los servicios en que se dé esta circunstancia sean facturables por la empresa.

La empresa promoverá frente al Ayuntamiento de Irun que valore que, por su especial significado, los días del 29 de junio, 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, la jornada laboral pudiera finalizar a más tardar a las 14:00 horas.

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.

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

ARTÍCULO 19. TRABAJO EN PERIODO NOCTURNO.

El periodo nocturno será el efectuado entre las diez de la noche (22:00 horas) y las seis de la mañana (06:00 horas).

ARTÍCULO 20. TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVO.

Se entenderá por trabajo en domingo o festivo el efectuado entre las 07:00 horas y las 22:00 horas del domingo o festivo.

ARTÍCULO 21. PRACTICABILIDAD DE LA JORNADA.

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

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

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

La bolsa de trabajo se revisará trimestralmente, lo que permitirá llevar un control exhaustiva tanto de las horas positivas como negativas de cada trabajadora, y se liquidará económicamente a 31 de diciembre de cada año natural.

Las horas positivas que cada trabajadora genere trimestralmente, se podrán disfrutar en tiempo de descanso en el siguiente trimestre, dejando en bolsa un mínimo de 20 horas para las jornadas completas o la proporción correspondiente en las jornadas parciales al finalizar cada trimestre, y así sucesivamente hasta el 31 de diciembre donde se liquidará económicamente.

La disponibilidad máxima diaria para una trabajadora de jornada completa, para realizar su jornada de trabajo será la siguiente: 9 horas diarias para la jornada continua y 12 horas cuando sea partida, existiendo un descanso mínimo de 2 horas y máximo de 3 horas entre el final de un tramo y el inicio del siguiente.

Así mismo, en aquellos casos en los que por requerimiento del servicio de Ayuda a Domicilio para cubrir necesidades personales de los usuarios (cambio de pañal, acuestes, administración de comidas) hay que partir las jornadas completas (sin coste alguno para la empresa), tendrán prioridad aquellas trabajadoras cuya bolsa no sea de cómputo anual.

Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas, siempre que sea posible.

Las jornadas parciales que por necesidades del servicio haya que partir, tendrán una bonificación del 6% sobre el salario base.

En aquellos casos en los que por requerimiento del servicio de Ayuda a Domicilio para cubrir las necesidades personales de los usuarios (cambios de pañal, acuestes, administración de comida llevadas a cabo por las auxiliares de clínica) haya que fraccionar la jornada, se bonificará económicamente a las trabajadoras con un 5% sobre el salario base. Entendiéndose por fracción aquella que supere una hora de espera entre servicio y servicio y siempre que se haya estado al menos un mes continuado con la jornada fraccionada.

En lo referente al abono de las horas; Las horas positivas, el abono de las horas se efectuará en la nómina de enero del año siguiente al que se hayan generado.

La bolsa de trabajo se revisará anualmente, a 31 de diciembre de cada año. Esta bolsa no será descontada y será a cargo de la empresa, salvo que la empresa haya ofrecido al menos 3 veces la posibilidad de recuperar las horas a la auxiliar y esta haya rechazado realizar el servicio ofrecido no alegando motivo justificado o causa que razonadamente haga imposible para el auxiliar la recuperación en las horas o días ofrecidos por la empresa.

Para los casos en que hay que realizar descuento de horas, se calculará a precio hora ordinaria.

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

a) La jornada diaria, no podrá superar en ningún caso, las 9 horas en jornada diurna ni las 10 horas en jornada nocturna, incluyendo el periodo de desplazamiento.

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

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

—La recogida y entrega de llaves:

Se evitará en lo posible la recogida y entrega de llaves. El tiempo empleado por las trabajadoras para el intercambio de llaves, cuando este sea necesario, no se computará como efectivo, y se retribuirá con el plus de llaves indicado en el artículo 28.

ARTÍCULO 22. ZONIFICACIÓN.

Se procurará una organización zonificada de los servicios. En el caso de los servicios prestados por adjudicatarias de servicios municipales de SAD, se materializará en dos zonas principales, en función de la cercanía entre servicios.

ARTÍCULO 23. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

En ayuda a Domicilio, cualquiera que sea el contrato a tiempo parcial que se establezca con una trabajadora, será como mínimo de 15 horas semanales, con las siguientes excepciones:

a) Trabajadora con contrato de sábados y domingos y disponibilidad exclusiva para sábados y domingos. Se garantizará un mínimo de 8 horas semanales en contrato.

b) Trabajadora con contrato de sábados, domingos y festivos y disponibilidad exclusiva para sábados, domingos y festivos. Se garantizará un mínimo de 10 horas semanales en contrato.

c) Trabajadora con contrato de sábados, domingos y festivos y disponibilidad además de sábados, domingos y festivos, de lunes a viernes de 8:00 a 14:00 horas o de 19:00 a 22:00 horas y se garantizará un mínimo de 15 horas semanales en contrato.

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

ARTÍCULO 24. VACACIONES.

Las vacaciones serán de 26 días laborables (computables de lunes a sábado).

Podrán ser disfrutas en 2 períodos. Si existe acuerdo entre las 2 partes podrán disfrutarse en más periodos. 2 periodos, contabilizados en dos periodos de 13 días.

Adicionalmente, se podrán solicitar hasta 4 días laborables adicionales que deberán ser recuperados.

En todo caso, se debe cumplir la jornada anual establecida en convenio, debiendo recuperarse los días de vacaciones en exceso de los 31 legalmente establecidos que sean necesarios para completar la jornada anual establecida.

Se podrán elegir los días de disfrute, siempre y cuando se fije en calendario a principios del año natural de devengo y en 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 periodo vacacional. El sistema de reparto de vacaciones será el siguiente:

* Tras haber realizado un sorteo para crear la lista de elección de vacaciones, se continuará con el orden que se estableció en dicho sorteo.

* Se establecerán todas las quincenas de vacaciones. Cada quincena a de constar de 13 días laborables. 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 la lista.

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

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

* En favor del derecho a la privacidad en la elección vacacional de cada persona trabajadora y con el fin de llevar a cabo un sistema de elección que ofrezca todas las garantías, se llevarán a cabo a través del siguiente sistema:

— Cada persona trabajadora recogerá el modelo de instancia de vacaciones el cual cumplimentará y entregará en la oficina a las personas coordinadoras del servicio.

— En dicho modelo se recogerán las preferencias por quincenas, y siguiendo el orden de la lista de elección se irá cumplimentando el calendario anual de vacaciones con los criterios establecidos.

— Se llevarán a cabo dos vueltas, una para la primera opción y otra para la segunda.

— Éstas se recogerán de las preferencias indicadas en las solicitudes presentadas por cada persona trabajadora.

— Se establecerá una fecha en la que personal de coordinación y las Representantes sindicales de las personas trabajadoras (comité) se reunirán y llevarán a cabo la asignación vacacional dentro del plazo mínimo legal establecido.

— Se informará de manera individual a cada persona trabajadora de la adjudicación de las vacaciones. En cualquier caso, la RLT y la empresa acordarán el sistema previo de reunión presencial si la mayoría de la plantilla mediante votación secreta hecha en asamblea así lo acuerda.

El personal con bolsa de horas tendrá derecho a un puente o un día de libranza (lunes o viernes) recuperable. El sorteo del puente se hará en la misma posición que la 1.ª quincena de vacaciones.

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

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

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

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

En caso de que la trabajadora se encuentre en situación de incapacidad laboral antes de comenzar el disfrute de las vacaciones, éstas se disfrutarán una vez obtenida el alta médica, preferentemente dentro del año natural, siempre que no se encuentre el 25% del personal disfrutando simultáneamente de vacaciones o licencias.

El periodo 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, una vez finalizada la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el caso de que desde el centro hospitalario se trasladara la convalecencia al domicilio particular, se entenderá que dicho periodo de hospitalización o reposo domiciliarios serán equivalentes al periodo de hospitalización y, por tanto, las vacaciones quedarán igualmente interrumpidas.

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

ARTÍCULO 25. HORAS EXTRAORDINARIAS.

La realización de jornadas laborales superiores a las establecidas en los calendarios laborales es una práctica prohibida.

Sólo en casos de extrema necesidad se podrán realizar horas extraordinarias.

Estas serán acumuladas en la Bolsa de Trabajo personal o compensadas económicamente, en cuyo caso se liquidarán al final del año natural.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 26. FORMA DE PAGO Y RECIBO DE SALARIOS.

Las trabajadoras tienen derecho a domiciliar sus nóminas en cuentas o libretas de Entidades Bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.

El pago de salarios mensuales se efectuará por meses vencidos, no más tarde del día uno del mes siguiente.

ARTÍCULO 27. 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.

ART. 28. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA. CONCEPTOS SALARIALES. PLUSES.

— Salario base:

Es la parte de la retribución mensual del personal fijada para su grupo y categoría profesional, en las cuantías establecidas en el anexo III.

Las retribuciones de cualquier naturaleza que superen el salario base fijado para cada categoría profesional se abonarán bajo el concepto «Complemento Absorbible» estando dicho concepto sujeto a la compensación y absorción que se regula y establece en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo.

— Pagas extraordinarias:

Se abonarán dos pagas extraordinarias equivalentes al salario base y la antigüedad, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre, no más tarde del día 19 de cada respectivo mes.

— Plus de antigüedad:

Se establece un plus de antigüedad en forma de trienios, comenzando a generar la antigüedad remunerada partiendo del inicio de la relación laboral computando los periodos efectivamente trabajados al efecto. Se pagará lo determinado en las tablas salariales en 14 pagas.

— Plus de nocturnidad:

Las horas trabajadas en período nocturno (22:00 pm a 7:00 am) por el personal del servicio, tendrán una retribución específica consistente en un incremento sobre el salario base del 10% para toda la duración del presente convenio.

— Plus por trabajo en domingo y/o festivo:

Se considera domingo o festivo al tiempo que media entre las 07:00 horas y las 22:00 horas del domingo o día festivo.

Por cada hora real y efectivamente trabajada se percibirá un 40% del precio hora total correspondiente a la categoría de auxiliar. La base de cálculo es el salario total anual dividido entre las horas de trabajo anuales.

Este plus no es aplicable a las categorías de coordinación ni ayudante de coordinación, que perciben en su lugar el plus de guardias establecido.

Para las trabajadoras que trabajen en festivo tendrán derecho a un día de descanso compensatorio (no adicional) por cada día de festivo trabajado de manera que no sobrepasen la jornada anual establecida en convenio.

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 de diciembre al 25 de diciembre, hasta la finalización del turno de tarde del día 25 y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del 1 de enero, serán abonadas con un 40% del precio hora total correspondiente a cada categoría.

A las que trabajen los 2 días, un 50% del precio hora total.

— Plus desplazamiento:

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

Se pagará lo determinado en las tablas salariales para cada categoría. Se pagará de manera proporcional a la jornada en 12 pagas.

— Kilometraje:

Se abonará al trabajador el uso de vehículo particular para la prestación de servicios. En caseríos y en barrio de Ventas (7 km), Olaberria (8 km), Jaizubia (7 km), Behobia (6 km), Meaka (8 km), Bidasoa (9 km), Ficoba (6 km) y Puiana (6 km).

Se abonará de la siguiente manera, siempre en caso de que hubiera un pacto expreso de utilización de vehículo:

En 2023: 0,30 € brutos.

Este importe se aplicará una vez se produzca la entrada efectiva de la nueva contrata licitada por el Ayuntamiento de Irun para el servicio de Ayuda a Domicilio y que sustituya a la actual y con efectos económicos exclusivamente desde la fecha de entrada efectiva. El importe será actualizado en los años sucesivos en el mismo porcentaje que se incremente el salario, redondeado al céntimo más próximo.

Tabla de kilómetros, anexo IV.

Se abonará los desplazamientos (en autobús o topo) a los domicilios de los usuarios que habitan en los barrios o zonas mencionadas al inicio de artículo.

— Plus asistencia:

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

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

— Plus guardias:

A la persona de oficina (coordinadores/as y ayudante de coordinación) que sea designada para estar de guardia cada semana se le abonará un plus semanal que ascenderá a 90 € brutos cada semana de guardia. Las guardias serán rotativas entre el personal de oficina y se establece la obligatoriedad para el personal de coordinación de atenderlas.

Este plus remunera la disponibilidad y atención telefónica / telemática durante 24 horas diarias la semana que la persona este de guardia, y se aplicará una vez se produzca la entrada efectiva de la nueva contrata licitada por el Ayuntamiento de Irun para el servicio de Ayuda a Domicilio y que sustituya a la actual.

— Plus llaves:

El plus llaves remunera los desplazamientos entre las personas trabajadoras para intercambiar llaves de los domicilios.

Se pagará una cantidad equivalente a 20 euros fijos al mes, con independencia del porcentaje de la jornada contratada.

ARTÍCULO 29. INCREMENTOS SALARIALES.

1. Los incrementos a aplicar sobre las tablas salariales (anexo III) durante la vigencia del Convenio y el régimen de aplicación de los mismos se realizarán en función de los siguientes escenarios y en los términos expuestos en los mismos. La aplicación efectiva de lo previsto en el artículo 29 y este anexo quedará vinculada a la inclusión de este Convenio Colectivo del Servicio de Asistencia Domiciliaria de Irun en el nuevo contrato administrativo:

Escenario A: Si el contrato administrativo que suceda al actual (n.º de expediente 2018ZAUN0096) comenzara a prestarse por la siguiente adjudicataria de manera efectiva entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2023 el régimen de incrementos será el siguiente:

6% a aplicar sobre el salario base de las tablas de 2022. Dicha subida se hará efectiva en el momento en el que se produzca el comienzo del servicio por parte de la empresa a la que se adjudique el nuevo contrato administrativo de asistencia domiciliaria del ayuntamiento de Irun que suceda al actual (n.º de expediente 2018ZAUN0096) y, con efectos económicos exclusivamente desde la fecha de la entrada efectiva de dicho contrato, sin que quepan atrasos de ningún tipo.

Asimismo, al mes siguiente a dicha entrada efectiva en el servicio se abonará por la nueva adjudicataria al personal una paga de carácter único y no consolidable por los importes que se relacionan a continuación por categoría (xxxx) siempre y cuando la entrada efectiva en el servicio de la nueva adjudicataria se produzca antes del 1 de octubre de 2023.

(€)

Coordinadora de servicios	1,417
Ayudante de coordinación	1,104
Auxiliar administrativa	1,104
Aux. enfermería o de atención sociosanitaria	1,104
Auxiliar domiciliaria	1,095

En caso de que dicha entrada se produzca en fecha posterior, el importe de la paga se verá incrementado conforme a la siguiente escala, con el siguiente importe adicional en función del mes de entrada:

	Oct. (€)	Nov. (€)	Dic. (€)
Coordinadora de servicios	157	315	472
Ayudante de coordinación	123	245	368
Auxiliar administrativa	123	245	368
Aux. enfermería o de atención sociosanitaria	123	245	368
Auxiliar domiciliaria	122	243	365

2024: A partir del 1 de enero de 2024 y con efectos de esa fecha se aplicará un incremento del 6% sobre el salario base de las tablas resultantes del incremento anteriormente mencionado pasando a ser la tabla definitiva de 2024.

2025: 4% a aplicar sobre el salario base de las tablas definitivas 2024, pasando éstas a ser las tablas definitivas 2025.

Escenario B: Si el contrato que suceda al actual (n.º de expediente 2018ZAUN0096) comenzara a prestarse por la siguiente adjudicataria de manera efectiva con posterioridad al 1 de enero de 2024.

Una vez se produzca el comienzo efectivo por parte de la empresa a la que se adjudique el nuevo contrato administrativo de asistencia domiciliaria del Ayuntamiento de Irun que suceda al actual (n.º de expediente 2018ZAUN0096) y, con efectos económicos exclusivamente desde la fecha de la entrada efectiva de dicho contrato sin que quepa atraso alguno se aplicará un incremento del 6% sobre el salario base y sobre el importe resultante se realizará un incremento de un 6% adicional. Estas tablas pasarán a ser las definitivas de 2024.

Asimismo, al mes siguiente a dicha entrada efectiva en el servicio se abonará por la nueva adjudicataria al personal una paga de carácter único y no consolidable por los importes que se relaciona a continuación por categoría y conforme a la siguiente escala, según cual sea el mes de entrada efectiva:

	Urtarrila (€)	Otsaila (€)	Martxo (€)	Apirila (€)	Maiatza (€)	Ekaina (€)	Uztaila (€)	Abuztua (€)	Iraila (€)	Urria (€)	Azaroa (€)	Abendua (€)
Zerbitzuen koordinatzailea	2.056	2.223	2.390	2.557	2.724	2.891	3.058	3.224	3.391	3.558	3.725	3.892
Koordinazio-laguntzailea	1.602	1.732	1.862	1.992	2.123	2.253	2.383	2.513	2.643	2.773	2.903	3.033
Administrari laguntzailea	1.602	1.732	1.862	1.992	2.123	2.253	2.383	2.513	2.643	2.773	2.903	3.033
Erizaintzako edo arreta soziosanitarioko laguntza	1.602	1.732	1.862	1.992	2.123	2.253	2.383	2.513	2.643	2.773	2.903	3.033
Etxeoko laguntzailea	1.589	1.718	1.847	1.976	2.105	2.234	2.363	2.492	2.621	2.750	2.879	3.008

	Enero (€)	Febrero (€)	Marzo (€)	Abril (€)	Mayo (€)	Junio (€)	Julio (€)	Agosto (€)	Septiembre (€)	Octubre (€)	Noviembre (€)	Diciembre (€)
Coordinadora de servicios	2.056	2.223	2.390	2.557	2.724	2.891	3.058	3.224	3.391	3.558	3.725	3.892
Ayudante de coordinación	1.602	1.732	1.862	1.992	2.123	2.253	2.383	2.513	2.643	2.773	2.903	3.033
Auxiliar administrativa	1.602	1.732	1.862	1.992	2.123	2.253	2.383	2.513	2.643	2.773	2.903	3.033
Aux. enfermería o de atención sociosanitaria	1.602	1.732	1.862	1.992	2.123	2.253	2.383	2.513	2.643	2.773	2.903	3.033
Auxiliar domiciliaria	1.589	1.718	1.847	1.976	2.105	2.234	2.363	2.492	2.621	2.750	2.879	3.008

cando al salario bruto más antigüedad percibida por cada trabajadora en 2025 la diferencia entre el IPC acumulado en el periodo y este 16,85%, con un máximo del 2%.

b) Se actualizarán las tablas salariales a partir de enero del 2026 aplicando a todos los conceptos la diferencia entre el IPC acumulado en el periodo 2023-2025 y el 16,85%, con un máximo del 2%. Estos importes actualizados servirán de base para las nuevas tablas salariales conforme a lo establecido en el artículo 29, pero no generarán atrasos ni efectos retroactivos para los años anteriores.

CAPÍTULO V

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS LICENCIAS, PERMISOS

ARTÍCULO 30. LICENCIAS RETRIBUTIVAS EN GENERAL.

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

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio propio.

b) Por fallecimiento del cónyuge, hijos y/o miembros de la unidad de convivencia, con convivencia justificada en padrón de más de 5 años: 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: 2 días.

Si hay que desplazarse a más de 500 km se amplía un día en caso de familiares en 1.er grado de consanguinidad y justificando debidamente el desplazamiento.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

A estos efectos se entenderá como enfermedad grave aquella que se califica 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 hospi-

talización. 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 periodo de convalecencia en el domicilio particular prescrito por facultativo, se podrá extender el periodo posible de disfrute de la licencia mientras dura dicha situación, mediando obligatoriamente justificante formal expedido por facultativo competente.

Si hay que desplazarse a más de 500 km se ampliará un día en caso de familiares en 1.º grado de consanguinidad y justificando debidamente el desplazamiento.

d) 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 esta la organización y prestación del servicio.

Así mismo, se establece un máximo de 16 horas anuales de licencia retribuida por asistencia al médico de cabecera, acompañamiento a menores o discapacitados a cargo al médico y especialista, acompañamiento a padres. Una vez consumidas se facilitará la forma de recuperar horas en la medida de lo posible dentro de la gestión del servicio. Debiendo presentar siempre el justificante de asistencia.

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

g) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

i) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

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

— Citaciones de Juzgados.

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

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

—Asistencia para formar parte de una mesa electoral.

—El tiempo indispensable para acudir a la firma de hipoteca propia ante notario, siempre que no se pueda realizar en horario extra laboral, por razones de disposición horaria.

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 premiso no se podrá repetir.

k) Por asuntos propios: Tres 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.

Las horas sindicales y los asuntos propios, no podrán ser disfrutadas en los siguientes días: 1, 5 y 6 de enero, 1 de julio, 24, 25 y 31 de diciembre.

Tanto las peticiones de las licencias recogidas en el presente artículo como la respuesta de la empresa ante las mismas se deben realizar por escrito, debiéndose quedar el trabajador con una copia recepcionada por la empresa. La empresa responderá en un plazo de 48 horas a contar desde el momento de la solicitud, entendiéndose el silencio de la empresa como la concesión tácita del permiso solicitado.

ARTÍCULO 31. 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.

Cuando el número de solicitudes concurrentes para el permiso de asistencia a cursos de perfeccionamiento sea superior al 5% del personal de la plantilla y no sea época de vacaciones, el Titular del centro podrá establecer una adecuada concesión de los mismos con arreglo a las necesidades del servicio, a los méritos de antigüedad y al periodo transcurrido sin solicitar ese permiso por el interesado/a.

— Licencias para exámenes:

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 la justificación, así mismo, de haber asistido a los exámenes. La duración de las licencias será de 1 día por examen, pudiendo ampliarse a 3 días naturales si hubiera desplazamiento superior a 200 km.

ARTÍCULO 32. 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 permiso más del 5% del personal de plantilla. No se podrán solicitar estas licencias los días 1 de enero, 30 de junio, 24, 25 y 31 de diciembre. El disfrute de esta licencia en sábados estará condicionado a que no supere el límite de 3 trabajadores en libranza simultánea por cualquiera de los motivos que establece el presente convenio. Si el permiso es por periodo inferior a los 5 días el descuento sólo afectará a la parte proporcional de la nómina del mes, en el caso de que superara este plazo el descuento afectará a la parte proporcional de pagas extras y / o vacaciones.

Así mismo podrán disfrutar de hasta 30 días de permiso consecutivos, sin sueldo, cuyo disfrute deberá ser pre avisado con 7 días de antelación y siempre que no esté disfrutando simultáneamente este tipo de permisos más del 5% del personal de plantilla.

Las asambleas de trabajadores no serán retribuidas por la empresa.

ARTÍCULO 33. ALTERNANCIA DE LOS SÁBADOS.

En el año 2023 sigue habiendo para el personal de bolsa de horas alternancia en el trabajo de los sábados de tal forma que la plantilla disfrute de libranza el 50% de los sábados, sin perjuicio del cumplimiento efectivo de su jornada anual.

Para efectuar un cambio de libranza en cualquier sábado deberán pactarlo con una trabajadora del otro grupo y llevar la petición por escrito a la coordinadora con una antelación mínima de 15 días.

Los sábados que se trabajen serán en horario de 07:00 a 14:00 horas.

La organización del trabajo en sábados alternos, exige la realización de la jornada anual prevista de cada trabajadora, por lo que para acogerse a esta medida, es requisito indispensable estar en disposición de la bolsa de horas anual, no siendo viable esta organización en los casos que no hubiese bolsa anual.

El personal que mantenga la jornada de lunes a sábado con bolsa de horas mantendrá esta alternancia de sábados, dejando de realizarla el personal que pase a jornada de lunes a viernes con bolsa.

El personal que vaya a pasar en la vigencia de este convenio a trabajar su jornada de lunes a sábado con bolsa de horas, manteniendo la alternancia de sábados, será recogida en la lista que constará en el anexo I.

ARTÍCULO 34. LICENCIA POR MATERNIDAD Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS.

Lo dispuesto por la normativa de aplicación.

ARTÍCULO 35. LACTANCIA, POSIBILIDAD DE ACUMULAR.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Este derecho podrá sustituirse por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del periodo de licencia maternal.

ARTÍCULO 36. LICENCIA POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo 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 periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados anteriormente.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las empresarias y las trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descansos, la suma de los mismos no podrá exceder de 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las correspondan en caso de parto múltiple.

Cuando el periodo de suspensión por adopción o acogimiento coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 37. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS Y FORZOSAS.

1. Por cuidado de hijos y familiares.

Las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. La excedencia será con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo.

2. Excedencia para las trabajadoras 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:

- a) Que dicha excedencia no sea inferior a 4 meses ni superior a cinco años.
- b) 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.

3. 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:

- a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.
- b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

4. Resto de excedencias.

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

Incorporación tras la excedencia:

Los excedentes forzosos y los que disfruten de las excedencias 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.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 38. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

— Casos especiales.

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

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

Se realizará un Plan para el 2023/2025 que será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el que recogerán las líneas de actuación para dicho periodo.

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

— La Dirección.

Impulsar y exigir el cumplimiento del Plan de seguridad y sus objetivos y establecer las políticas generales en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como las inversiones para su consecución.

Presidir las reuniones Ordinarias y extraordinarias del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

— Las trabajadoras.

Adquirir conciencia de los hábitos de Seguridad para la ejecución de sus labores. Cumplir las instrucciones y normativas de Seguridad y Salud Laboral y colaborar activamente en el planteamiento y solución de los problemas que afectan a esta materia.

2. Las delegadas de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Podrán ser delegadas electos entre los representantes legales, o por los mismos entre cualquier miembro de la plantilla en cuyo caso contarán con las mismas garantías que si fueran entre electos.

La Dirección de la empresa facilitará a las Delegadas de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así como, los permisos retribuidos para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean convocados por los Organismos o instituciones Oficiales competentes en materia (art. 37.2 de

la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales al que esté afiliada la delegada de Prevención.

3. El comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de las trabajadoras en dicho Comité.

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

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

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

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

ARTÍCULO 39. MUTUAS, GESTIÓN DE INCAPACIDADES TEMPORALES.

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

ARTÍCULO 40. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

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

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

Este reconocimiento incluirá examen ginecológico para aquellas trabajadoras que lo soliciten.

CAPÍTULO VII

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

ARTÍCULO 41. DEL DERECHO DE SINDICACIÓN.

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

Ninguna trabajadora podrá ser discriminada con razón a su afiliación sindical.

ARTÍCULO 42. DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN.

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

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

Garantías de los/as representantes del personal: Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de las Trabajadoras, las representan-

tes del personal y miembros del comité de empresa tendrán de un crédito de 35 horas sindicales.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los/as representantes podrá acumularse en una o diversas Delegadas, deberá ser comunicado con la antelación suficiente y por escrito.

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

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

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

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

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

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

La representación de las secciones sindicales será ejercida por un/a Delegada sindical, que deberá ser personal en activo de la empresa respectiva.

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

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

La Delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que las representantes del personal en los Comités de Empresa o Delegadas de Personal, salvo el crédito horario

que quedará condicionado a contar con un nivel de afiliación igual o superior al 30% del personal total de la empresa.

El crédito de horas sindical para las delegadas de las secciones sindicales será:

— Para las empresas de hasta 100 trabajadoras: 10 horas.

— Para las empresas de más de 100 trabajadoras: 15 horas.

Mesas Negociadoras: El personal que participe en las Comisiones, Paritaria o Negociadora del Convenio les será concedido permiso retribuido con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Para no perjudicar el servicio deberán solicitarse las horas sindicales con una antelación mínima de 48 horas, salvo circunstancias extraordinarias debidamente justificada.

ARTÍCULO 43. DEL DERECHO DE REUNIÓN.

Las trabajadoras de una empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea, fuera de las horas de trabajo siendo estas horas no retribuidas. Las asambleas serán convocadas y presididas por las delegadas de personal o Comité de Empresa, comunicando la fecha y el Orden del Día a la Dirección de Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

Así mismo, los miembros de una Sección Sindical tienen derecho a hacer reuniones o asambleas, fuera de las horas de trabajo salvo pacto en contrario y sin derecho a remuneración en todo caso. Las reuniones o asambleas serán convocadas por las Delegadas Sindicales.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 44. SALARIO ASEGURADO EN SITUACIÓN DE I.T.

Las trabajadoras en situación de Incapacidad Transitoria por causa de Enfermedad Profesional o Accidentes de Trabajo, percibirán el 100% de su salario habitual a lo largo de toda la situación.

Las trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal por causa de Enfermedad Común o accidente no laboral, recibirán el complemento necesario, desde el primer día de baja, en

los siguientes porcentajes:

- a) Hasta completar el 75% del salario base durante la primera baja del año.
- b) Hasta completar el 60% del salario base durante la segunda baja del año.
- c) Para la tercera y siguientes bajas del año, según el Régimen General.

La empresa está únicamente obligada al abono de los complementos establecidos sobre la prestación que corresponda y en su caso al pago delegado, pero en ningún caso se abonará la prestación complementaria directa del INSS.

La asistencia al médico, en ningún caso computa con un I.T.

ARTÍCULO 45. ROPA DE TRABAJO Y CALZADO.

Las empresas proveerán a sus trabajadoras, con carácter obligatorio y al cumplirse el año de cada entrega particular, de uniformes, ropa y calzado adecuados, así como guantes, mascarillas y otros elementos, para la correcta realización de su trabajo, tanto a nivel de seguridad, salud, comodidad, etc.

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

- Dos batas al año.
- Calzado homologado.

Las auxiliares de clínica del servicio de ayuda a domicilio en aquellos casos que así lo prescriba un facultativo o el técnico de prevención de riesgos recibirán una «faja de protección dorso lumbar».

ARTÍCULO 46. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

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

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el Régimen general de Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2.

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

Responsabilidad civil: En que pueda incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por

esta póliza. Presentación máxima por siniestro 30.000 €.

ART. 47. ENTIDAD DE PREVISIÓN SOCIAL VOLUNTARIA - E.P.S.V. «GEROA».

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

Dichas aportaciones serán las siguientes:

El 3% de la base de cotización por contingencias comunes de la trabajadora al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,5% correrá a cargo de la trabajadora y el otro 1,5% será a cargo a la empresa.

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

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

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN

ARTÍCULO 48. FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA.

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

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

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Analizar las necesidades de formación de la misma, así como para determinar en su caso las acciones formativas que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación de las trabajadoras que hayan de participar en las mismas.
2. La empresa, se compromete a informar a la representación Sindical, con carácter previo, a la presentación del plan de formación a Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Continua) de todos los elementos que integran el plan de formación que están recogidos en la convocatoria de ayudas a la formación continua cada año.
3. Así mismo, la empresa remitirá a las representantes sindicales la lista de participantes en las acciones formativas antes del comienzo, y con carácter trimestral informará de la ejecución de las mismas.
4. Dicha Comisión determinará las condiciones para poder facilitar a todas las trabajadoras la participación a las acciones formativas, tales como licencias, preferencia a elegir turno de trabajo, etc., como cualquier tipo de compensación para motivar a la formación.

CAPÍTULO X

FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 49. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a la trabajadora, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de las mismas a los miembros del Comité de empresa o Delegada sindical.

— Reducción de sanciones.

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

— Faltas.

Las trabajadoras podrán ser sancionadas/os por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

A) Faltas leves.

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta 3 faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral dentro de un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.
4. La falta de aseo o limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
6. Alterar sin autorización de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
7. Fumar durante la prestación del servicio y/ o beber alcohol. Podrá ser considerada falta grave en el caso de que origine algún perjuicio en la prestación del servicio.

B) Faltas graves.

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
2. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
3. No comunicar la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. Más de 3 faltas de puntualidad superior a veinte minutos al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.
5. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada.
6. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos, como a compañeros/as y usuarios.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de las llaves del hogar del usuario.
8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. El empleo del tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o beneficio propio.
10. Hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa, así como propiedades del usuario.

11. No poner en conocimiento de la empresa lo antes posible, la no realización de un servicio de usuario.
12. Permanecer en el domicilio de un usuario/a cuando éste/a no esté.
13. No utilizar el material de trabajo proporcionado por la empresa para tal fin, durante la realización de los servicios.
14. La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
15. El incumplimiento de los supuestos recogidos en el manual de buenas prácticas proporcionado por la empresa gestora del servicio, salvo que estén expresamente tipificados en otra categoría.

C) Faltas muy graves.

1. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada tres días en un periodo de un año.
2. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
3. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
4. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
5. Embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo que repercuta gravemente en el mismo.
6. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros/as, superiores, personal a su cargo y usuarios.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.
8. Abandonar el trabajo de forma injustificada.
9. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos o con los usuarios a los que presten el servicio.
10. Competencia desleal.
11. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
12. Acoso sexual.
13. La reincidencia en la falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta na-

turala, siempre que hubiese mediado sanción.

— Sanciones.

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

A) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Despido.
- Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de Empresa o Delegadas de Personal en las graves y muy graves.

Las faltas leves y graves prescribirán a los treinta días y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

- Infracciones de empresa.

Son infracciones laborales de la empresa, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo, y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO XI

SUBROGACIÓN DE PERSONAL E INAPLICACIÓN SALARIAL

PRIMERA. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

Las empresas adjudicatarias o gestoras no podrá inaplicar el presente convenio Colectivo por la vía del artículo 82,3 del Estatuto de los trabajadores.

Esta renuncia a inaplicar el Convenio se fundamenta en las peculiaridades del sector, caracterizado por una cierta estabilidad de la tarifa y del volumen de concertación. Si en algún momento se produjera una alteración de la proporción actual entre la tarifa y los costes salariales, ambas partes se comprometen a acudir conjuntamente con carácter inmediato a la institución financiadora, a fin de que revierta la situación y, si no lo hiciere, habilitarán todos los medios legales a su alcance para evitar daños irreparables.

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. Subrogación del personal.

La regulación de la subrogación empresarial estará regida por lo dispuesto en el artículo 71 del VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

CAPÍTULO XII

SOLUCIÓN CONFLICTOS LABORALES (PRECO)

ARTÍCULO 50. 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.

Disposición adicional primera.

El personal que en la actualidad presta servicios de lunes a viernes mediante el uso de bolsa de horas, no podrá ver modificado el sistema de trabajo actual y tendrá garantizada la prestación de servicios de Lunes a Viernes siempre y mientras siga viva la relación laboral.

Dicho personal será el que se detalla a continuación en la presente lista por DNI:

15242516W

15260463D

15258785X

15250702T

76364512G

15258472L

44553977X

15245308B

15246031K

44554387Y

44553987C

44555266B

15260411A

44552316M	44163730G	15243356Z
15239882J	15259683B	
44559436H	72431933B	
15243188F	15247704S	
15251337Z	15254123V	
09752453Q	15252742Q	
15247271L	15254088M	
15237254F	09280480A	
44551956J	15242749M	
15246957G	15248748R	

ANEXO I

Personal que pasa de lunes a sábado por DNI

15245010N

15253301T

49999499W

ANEXO II

* Coordinadora de servicios:

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

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

— Coordinación del trabajo con cada auxiliar de forma individual y grupal.

— Seguimiento de la valoración del trabajo de auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.

— Coordinación periódica con el tiempo responsable del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales. Organización y supervisión del trabajo del ayudante de coordinación.

— La elaboración y entrega de los partes de trabajo al Auxiliar.

≡ Participación de 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.

≡ 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.

*** Ayudante de Coordinación:**

Es el personal, con titulación y / o formación social, cuya labor consiste en ayudar al coordinador en las tareas de gestión y organización de servicio de Ayuda a Domicilio además de seguimiento del trabajo de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por Diplomados en Trabajo Social.

Tendrá que desarrollar las mismas funciones que la coordinadora en su ausencia y ayudar en las mismas en su presencia. Deberá desarrollar así mismo las funciones de Auxiliar Administrativo en ausencia del personal específico.

*** Ayudante administrativa:**

Es la trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro que 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.

*** Auxiliar de Clínica/Auxiliar de atención socio-sanitario:**

Presta servicios en el domicilio o fuera del mismo para cubrir las necesidades del usuario, con el fin de atenderle en su propio medio, fomentar la autonomía personal y evitar el desarraigo de su entorno.

1. Actuaciones de apoyo doméstico:

a) Relacionadas con el mantenimiento de la vivienda.

— Limpieza y mantenimiento de la vivienda (barrer, fregar, quitar el polvo, pasar la aspiradora...): de cocina y encimeras, cuarto de baño, dormitorios y resto de espacios interiores, incluidos muebles y electrodomésticos (por dentro y fuera), vajilla, cristales (excepto exteriores que supongan riesgo), quitar y colocar cortinas, incluida la recogida y limpieza de los elementos utilizados.

— Remisión del material de desecho a los contenedores correspondientes de la vía pública (sacar basura y materiales de reciclaje...).

— Apoyo en las tareas sencillas de mantenimiento de elementos básicos (como cambio de bombillas, pilas, colocación de bombona, etc).

- Hacer la cama y cambio de sábanas.
- Mantener el orden y aireado de la vivienda.
- Limpiezas generales del hogar (complementarias a la limpieza de mantenimiento, incluida alturas con seguridad, con los límites que se establezcan en su caso): azulejos, lámparas, paredes, ventanas y balcones (excepto exteriores que supongan riesgo como miradores, balcones cerrados, etc).
- Limpieza de espacios pertenecientes a la comunidad de propietarios que correspondan a la persona atendida (escaleras y portal), y limpieza de zona entrada-salida en viviendas con entrada directa del exterior (con los límites que se establezcan en cada caso).
- Limpiezas extraordinarias (incluido vaciado, para acondicionamiento o puesta al día de la vivienda en casos autorizados).

b) Relacionadas con el vestido:

- Apoyo en el lavado y secado de ropa en el domicilio: recoger ropa sucia, poner lavadora, tender, recoger ropa seca.
- Lavandería externa: llevar a lavandería y recoger.
- Repaso de ropa: costura básica (colocar botón, arreglo descosido...).
- Ordenación de ropa: doblar ropa, colocar en el armario y ordenar.
- Planchado de ropa.
- Apoyo en la compra de ropa (con acompañamientos de la persona usuaria o sin ella).

c) Relacionadas con la alimentación:

- Compra de alimentos (con acompañamiento de la persona usuaria o sin ella).
- Apoyo en la planificación y elaboración de comidas, incluida la recogida y limpieza de los elementos utilizados.
- Supervisión de productos alimentarios (disponibilidad, caducidad...) y de las comidas elaboradas suministradas (servicio de Comidas).

2. Actuaciones de apoyo personal:

a) Relacionadas con Actividades Básicas:

- Aseo personal, completo o parcial, en cama o baño (ducha, lavado de cabeza, hidratación, etc), con uso de ayudas técnicas si las hubiera, incluida la recogida y limpieza de los elementos utilizados.
- Arreglo personal: higiene bucal, peinar, afeitarse (cualquier sistema), cortar uñas (sin no re-

quiere especialista, a determinar en casos especiales), incluida la recogida y limpieza de los elementos utilizados.

— Preparación y cambio de ropa personal (vestir, desvestir), y colocar medias o fajas de compresión, etc.

— Cambio de pañal y bolsa urinaria.

— Hacer la cama y cambio de ropa de cama.

— Ayuda para levantarse, acostarse, transferencias y movilidad (deambulación) dentro del hogar, con uso de ayudas técnicas si las hubiera.

— Dar de comer y beber (incluida alimentación por sonda), calentar la comida y servir, incluida la recogida y limpieza de elementos utilizados.

— Apoyo para la compra, control y seguimiento de la administración de la medicación oral prescrita por el servicio médico (incluido ir a por las recetas, apoyo para la utilización del Programa de Dosificación de Farmacia...).

— Apoyo para el control y seguimiento del cumplimiento del régimen alimenticio prescrito por el servicio médico.

— Vigilancia y / o supervisión (con carácter limitado, a determinar por la TS).

b) Actuaciones de apoyo socio-sanitario:

— Acompañamiento fuera del hogar en gestiones de carácter personal: de salud (acompañamiento a consultas médicas, podología...) gestiones bancarias, de tramitación de recursos, solicitud y entrega de documentos, etc.

— Acompañamiento en traslados fuera del hogar, pero siempre en el entorno domiciliario: guarderías, centros escolares, actividades que prevengan el aislamiento, peluquería, para facilitar el acceso a centros de salud y / o servicios sociales especializados, etc.

— Apoyo dentro del hogar en la realización de gestiones sencillas (petición de citas, suministros, etc), recogida de correspondencia, lectura de cartas y otros.

— En servicios de apoyo a menores, familias y / o personas en situación de vulnerabilidad, acompañamiento en el entorno comunitario (u otras a determinar en cada caso por la TS).

ANEXO III

La aplicación efectiva de lo previsto en el artículo 29 y este anexo quedará vinculada a la inclusión de este Convenio Colectivo del Servicio de Asistencia Domiciliaria de Irun en el nuevo contrato administrativo.

2023. SOLDATA TABLA / TABLA SALARIAL 2023

Kategoria Categoría	Oinarritzko soldata x 14 Salario base x 14	Urteko oinarritzko soldata Salario base anual	Garraioko plusa x 12 Plus despla. x 12	Antzinasuna x 14 Antigüedad x 14	Gaueko plusa Plus nocturno	Jaieguna plusa Plus festivo	Laneratzte plusa x 12 Plus de asistencias x 12	Giltzak plusa x 12 Plus de llaves x 12
Zerbitzuen koodinatzailea Coordinadora de servicios	2.237,89	31.330,46	-	36,55	1,96	-	36,55	-
Koodinatzailea laguntzailea Ayudante de coordinación	1.711,56	23.961,84	-	36,55	1,50	-	36,55	-
Asministrari laguntzailea Auxiliar administrativa	1.711,56	23.961,84	-	36,55	1,50	6,02	36,55	-
Erizain laguntzailea Aux. Enfermería o de atención socio-sanitario	1.711,56	23.961,84	75,57	36,55	1,50	6,02	36,55	20,00
Etxez etxeko laguntzailea Auxiliar domiciliaria	1.696,13	23.745,82	75,57	36,55	1,49	5,96	36,55	20,00

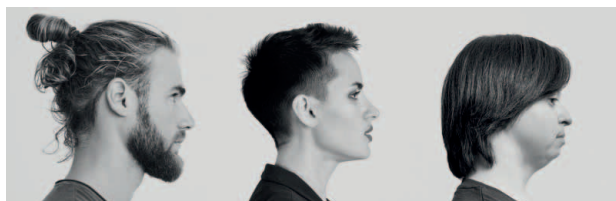
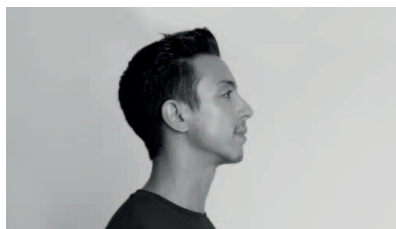
ANEXO IV

A continuación, se detallan los kilómetros según zonificación:

- Ventas: 7 km.
- Olaberria: 8 km.
- Jaizubia: 7 km.
- Behobia: 6 km.
- Bidasoa: 9 km.
- Ficoba: 6 km.
- Puiana: 6 km.
- Meaka: 8 km.

E K I O Z U DENOK

IRABAZTEKO



EGIZU BAT



◀ **BATU HEMEN**

#UGTGARA

#UGT-KINIRABAZIDUZUE



Euskadi

SERdUGT

La plataforma de
servicios de nuestros
afiliados y afiliadas

Todas las ventajas a un click



Ú N E T E

UGT  