

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkarirena, Zu eta Biok, S. Coop. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20002212012004 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2014ko irailaren 24an enpresako zuzendariak eta enpresako batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2014ko irailaren 24an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 19.1.g artikulua (2013-04-24ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako akordioak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2015eko urtarrilaren 12a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (377)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Zu eta Biok, S. Coop. (código 20002212012004).

ANTECEDENTES

Primero. El día 24 de septiembre de 2014 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el Comité de Empresa.

Segundo. El día 24 de septiembre de 2014 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 12 de enero de 2015.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (377)

ZU ETA BIOD
ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA
2013-2014

2013-2014ko hitzarmen kolektiboa, Gipuzkoako adinekoentzako egoitzen, eguneko zentroen, eta etxeko etxeko laguntzaren Zu eta Biok enpresarena.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Lurralde-eremua.

ZU eta BIOD enpresaren lantoki guztietan aplikatuko da hitzarmen kolektibo hau, Gipuzkoan lan egiten duten langile guztiak.

2. artikulua. Funtzio-eremua.

Adinekoak zaintzeko egoitzetan zerbitzu egiten duten langileei aplikatuko zaie hitzarmen kolektibo hau, bai adinekoak amaigabeki zaintzeko egoitzetan, bai adinekoak aldi baterako zaintzekoetan, baita eguneko egoitzetan, zentro soziosanitarioetan eta etxeko laguntzan ere.

Aurreko paragrafoan ezarritakoaren eraginetarako, zentro sozio-sanitarioak honako hauek izango dira: mendekotasuna dutenei (adinekoei) arreta eta babesa eskaintzen dizkieten zentro guztiak.

3. artikulua. Langile-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau ezarriko zaie 2. artikuluan xedatutako jardute-eremuko bi lantokietatik edozeinetan besteren kontura aritzen diren langile guztiak.

4. artikulua. Denbora-eremua. Hitzarmenaren indarraldia eta amaiera iragartzea.

Hitzarmen hau 2013ko urtarrilaren 1etik 2014ko abenduaren 31ra bitartean egongo da indarrean, urtebetetik gorako berariazko indarraldia duten artikulua izan ezik, eta indarraldi horrek hitzarmena ordeztan duen hitzarmen kolektiboa sinatu arte iraungo du. Ordainsariei begira, honakoak izango dira ordainsariak: eranskinetako lansari-tauletan zehaztutako ordainsariak eta soldata errearen gaineko igoera. 2013ko urtarrilaren 1etik jarriko da indarrean.

Bi alderdiek adostu dute Hitzarmenaren amaiera 2014ko urriaren 15ean iragarritzat hartuko dela eta gehieneko hilabete epean hurrengo Hitzarmenaren Negoziazio Batzordea eratzeko konpromisoa hartu dute. Hitzarmen honen ordezkari hitzarmen berririk sinatzen ez den bitartean, berariaz luzatutaz joko da.

Sinatzaileek Gipuzkoako zahar-egoitzen probintziako hitzarmen kolektiboari eutsi behar zaiola adierazten dute, sektorean lan egiten dutenen baldintzen gutxieneko erreferentzia gisa.

Gipuzkoako Adinekoen sektorean dauden inguruabar berezian aurrean (ezin izan da hitzarmen probintzialik formalizatu juridikoki, baina arlo horretan diharduten ia enpresa guztiak esplizituki onartu dute hitzarmen hori), enpresaren esparruan bermatuko dira baldintza horiek eta enpresa bakoitzaren barruan gauzatuz joan diren hobekuntza guztiak.

5. artikulua. Izaera.

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

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE
ZU ETA BIOD
2013-2014

Convenio colectivo de empresa de Zu eta BIOD de residencias, centros de día y asistencia a domicilio para las personas mayores de Gipuzkoa 2013-2014.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. *Ámbito territorial.*

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

Art. 2. *Ámbito funcional.*

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

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

Art. 3. *Ámbito Personal.*

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

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

El presente convenio tiene una vigencia que va del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre del 2014 excepto para los artículos que posean una vigencia específica superior de un año, y mantendrá su vigencia hasta la firma del convenio colectivo de empresa que lo sustituya. A efectos retributivos, entendiéndose como tales las retribuciones determinadas en tablas salariales anexas e incrementos sobre salarios reales la vigencia será desde el uno de enero del año 2013.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado el 15 de octubre de 2014, comprometiéndose a la constitución de la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en el plazo máximo de un mes. Mientras no se firme un nuevo convenio que lo sustituya el presente se entenderá prorrogado expresamente.

Las partes firmantes manifiestan la necesidad de mantener el convenio colectivo provincial de las Personas Mayores de Gipuzkoa como referencia mínima de las condiciones de las trabajadoras y los trabajadores del sector.

Ante las circunstancias particulares que concurren en el ámbito sectorial de las Personas Mayores de Gipuzkoa, donde pese a no haber sido posible formalizar jurídicamente un convenio de carácter provincial éste ha sido asumido de manera explícita por parte de casi la totalidad de las empresas que operan en dicho ámbito, será el ámbito de la empresa el espacio en el que se garanticen de manera efectiva dichas condiciones, así como todas las mejoras laborales que se han ido articulando en el ámbito de cada empresa.

Art. 5. *Carácter.*

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

Deuseztatuko testuen birnegoziario hasteko negoziazio mahaia bilduko da epaiaren irmotasunetik bi hilabeteko epean.

6. artikulua. Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioa.

Batzorde misto bat eratu da, hitzarmen kolektibo hau interpretatzeko, arbitro aritzeko, aldeak adiskidetzeko eta hitzarmena bete egiten dela zaintzeko, eta haren ebazpenak lotesleak izango dira. Bileretako aktak idatziko ditu Batzordeak, eta erabakiak artxibatuko eta erregistratuko.

Batzorde Misto hori enpresako 5 kidek eta langileen 5 ordezkari osatuko dute. Langileen ordezkariak proportzionala izan behar du Enpresa Batzordeko ordezkariak (sinatzaileekiko), eta ziurtatuta geratu behar du erakunde sinatzaile bakoitzak gutxienez kide bat izango duela Batzorde Mistoan, nahiz eta erakunde guztiek ez duten boto-kopuru bera izango, akordioa sinatzean bakoitzak izandako boto-kopuruarekiko proportzionala baino.

Sindikatu bakoitzak laguntzaile bat izan dezake Batzordean. Laguntzaileak izango du hitzik, baina ez botorik.

Erabakiak baliozkoak izango badira, alde bakoitzaren ordezkari %50ek parte hartu behar dute gutxienez, eta gehiengo kalifikatu bidez onartu behar dira erabakiak, ordezkariaren arabera: enpresaren ordezkari %50ek eta sindikatuen ordezkari beste horrenbestek onartu behar dituzte gutxienez erabakiak.

Batzorde Mistoaren deialdiak presidente izendatutako pertsonak egingo ditu, edo presidenterik ez badago, alderdietako edozeinek. Akten idazkari izendatutako pertsonak erabakiak jakinarazteko ardura izango du.

Batzorde Mistoaren egoitza, komunikazioetarako eta bilerak egiteko, Gipuzkoako Lan Harremanen Kontseilua izango da: Hondarribia kalea, 6, Donostia.

II. KAPITULUA

SAILKAPENA ETA EGINKIZUNAK

7. artikulua. Lanbide-kategorien definizioa.

Hitzarmen Kolektibo honen aplikazio-eremuan bilduriko langileak, bakoitzaren titulazioari eta izango dituen eginkizunei jarraiki, honako lanbide-talde eta -azpitalde hauen arabera sailkatuko dira:

A.1 taldea:

- Administratzailea.
- Gerentea.
- Zuzendaria.

A.2 taldea: Goi-mailako tituludunak eta kargudunak:

- Medikua.
- Beste batzuk (psikologoa).

B taldea: Erdi-mailako tituludunak.

- Gainbegiralea.
- OLT/EUD.
- Gizarte-langilearen datuak.
- Fisioterapeuta.
- Okupazio-terapeuta.

- Erdi mailako beste tituludun batzuk.

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

- Gelazainburua.

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

Art. 6. Comisión Mixta Paritaria de Convenio.

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

Esta Comisión Mixta estará conformada por 5 miembros de la empresa y otros 5 en representación de los/as trabajadores/as. La representación del personal será en proporción a los representantes (firmantes) en el Comité de Empresa (asegurando que cada organización firmante tenga cuanto menos un miembro en la Comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con la misma proporción de voto que la derivada del Acuerdo de la firma.)

Por cada una de las Organizaciones sindicales a las que pertenecen los miembros del comité se podrá contar con la asistencia de una persona asesora, si lo estima conveniente, teniendo la misma voz pero no voto.

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

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

La sede de la Comisión Mixta a efecto de comunicaciones y reuniones será el Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Hondarribia, 6 de Donostia-San Sebastián.

CAPITULO II

CLASIFICACION Y FUNCIONES

Art. 7. Definición de categorías profesionales.

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

Grupo A.1):

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

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

- Medico.
- Otros (Psicólogo/a, etc.).

Grupo B): Titulados/as medios:

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

Grupo C): Personal técnico, especialistas y mandos intermedios:

- Gobernante/a.

- Zerbitzu-koordinatzailea.
- ASKT.
- Mantentze-lanetako ofiziala.
- Ofizial administraria.
- Gidaria.
- Sukaldaria.

D taldea: Laguntzaileak:

- Gerokultorea/ Erizaintzako laguntzailea.
- Mantentze-lanetako laguntzailea.
- Administrari laguntzailea.
- Atezaina/harreragilea.
- Lorazaina.

E taldea: Urgazleak eta kualifikaziorik gabeko langileak:

- Garbitzailea - Lisatzailea.
- Sukalde-laguntzailea.
- Hainbat lanbidetako laguntzailea.
- Kualifikaziorik gabeko beste langileak.

Arestian zehaztutako kategoriak adierazpen-mailakoak dira, eta lantokiak bete beharreko administrazio-baldintzek ez dute behartzen kategorian horiek guztiak izatera, betiere lantokiaren bolumenak eta indarreko legezko xedapenek eskatzen ez badute, edo lantokiak betetzen duen jarduerak eragindako premiek horrelakorik behar ez badute.

Hala ere, enpresan kategorian jakin bateko eginkizun zehatzak betetzen dituen langileren bat badago, kategorian horri dagokion ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du, baita dagozkion gainerako eskubide guztiak ere hitzarmen kolektibo honetan edo indarreko legerian xedaturikoari jarraiki.

8. artikulua. Lanbide-kategorien eginkizun zehatzak:

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

Pertsona berri guztiei osasun-azterketa egitea eta euren historial medikoa eta ziurtagiri profesionalak betetzea. Bertan hobeto datorkien bizimodua, behar duten errehabilitazioa, eta, behar izanez gero, jarraitu beharreko tratamendua adieraziko dituzte.

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

Erabiltzaileen mobilizazio- eta errehabilitazio-programak zuzentzea eta banaka eta taldeka egin beharreko programak zehaztea. Jarraipena egin eta programak ebaluatu parte hartzen duten denek osatutako talde osoarekin batera.

Premia- eta larrialdi-kasuetan zentrorira iristen diren pertsoenez arduratzea.

Mediku-saileko arduradun nagusi gisa, erabiltzaileak ospitale edo osasun-zentro batera bideratzea, behar bezalako laguntza eskaini ezin zaienean.

Egoiliarren laguntza-premiei eta eguneroko bizitzaren premiei buruzko ikuskapen- eta jarraipen-batzordean parte hartzea. Horretarako, eta erabiltzailearen egoera fisikoaren, lortu beharreko helburuen eta Zentroaren ezaugarrien arabera, zuzendariarekin, gizarte-laguntzailearekin, psikologoarekin eta beste profesionalekin batera elkarlanean arituko da.

Egoiliar edo erabiltzaileen menuak eta dietak programatzea eta gainbegiratzea.

- __ Coordinador/a de servicios
- TASOC.
- Oficial/a mantenimiento.
- Oficial/a administrativo.
- Conductor/a.
- Cocinero/a.

Grupo D): Personal auxiliar:

- Gerocultor/a/Aux. Enfermería.
- Auxiliar mantenimiento.
- Auxiliar administrativo.
- Portero/a-Recepcionista.
- Jardinero/a.

Grupo E): Personal subalterno y personal no cualificado:

- Limpiador/a - Planchador/a.
- Pinche cocina.
- Ayudante Oficinas Varios.
- Otro Personal no cualificado.

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

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

Art. 8. Funciones de las categorías profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

Langileen lana gainbegiratzeari.

Zentroko dependentzien osasun-egoera gainbegiratzeari.

Orokorrean eskatzen zaizkion zehaztu gabeko jarduerak guztiak egitea, betiere bere lanbidearekin eta titulazioarekin bat badatoz.

2. Gainerako goi-mailako tituludunak:

Orokorrean eskatzen zaizkion zehaztu gabeko jarduerak guztiak egitea, betiere bere lanbidearekin eta titulazioarekin bat badatoz.

3. OLT/EUD:

Egoiliarren premia orokorrak eta osasun-premiak zaintzea eta haiei arreta eskaintzea, batez ere haiek euren zerbitzuak behar dituzten unean.

Medikuek agindutako sendagaiak prestatu eta ematea, bereziki tratamenduak direnean.

Odol-presioa, pultsua eta tenperatura hartzea.

Medikuei laguntzea erabili beharreko materiala eta sendagaiak prestatzen.

Historial klinikoak antolatzea eta agertu beharreko funtzioarekin zerikusia duten datuak idaztea.

Gaixotasunagatik ohean dagoen egoiliarren arreta eskaintzea eta haiei preskribatutako jarrera-aldaketak egitea, gaixoen-tzako otordu-zerbitzua kontrolatzea eta jateko tresna bereziak (zunda nasogastrikoa, zunda gastrikoa eta abar) behar dituzten gaixoei janaria zuzenean ematea.

Egoiliarren garbitasuna zaintzea, baita egoiliarrek geletan dituzten sendagai eta janariak ere.

Zentroan lan egiten dutenen osasun-premiei erantzutea, betiere beren eskumenekoak badira.

Fisioterapeutek antolatutako jardueretan parte hartzea beren OLT/EUD tituluarekin bateragarri direnean eta beren eginkizun espezifikoek eragotzen ez dietenean.

Espezialistak ez dagoen zentroetan, farmaziako eskaerak eta analisi- eta erradiologia-eskaerak egitea.

Medikuak agindutako jarduerak fisikoak ikuskatzea eta ongi egiten dituztela egiaztatzea, jarduerak horiek egiten diren bitartean gertatutakoak begiratzeari.

Oro har, aurretik zehaztu ez diren eta eskatzen zaizkion jarduerak guztiak egitea, betiere arestian adierazitakoarekin zerikusirik badute.

4. Gizarte-langileak:

Zentroko gizarte-lana planifikatzea eta antolatzea helburuak ongi zehaztuz eta lana behar bezala arrazionalizatuz. Egoiliarren alderdi sozialak ikertzeko azterlanak egitea, edo azterlanetan laguntzea.

Administrazio-jarduerak egitea eta egoiliarren gizarte-txostenak eta zuzendaritzak eskatutakoak egitea. Bakoitzaren eta besteen baliabideei buruzko informazioa ematea eta egoiliarren egoera pertsonalari eta familia- eta gizarte- egoerari buruzko balorazioa egitea.

Gizarte-zerbitzuen bitartez gizarte-tratamenduak egitea beharrezko den kasuetan, eta taldeko tratamenduak egitea egoiliar guztiei.

Sustatzea egoiliarren zentroan eta ingurunean integra daitezela eta parte har dezatela.

Lan-taldeak eta animazio soziokulturaleko jarduerak koordinatzea.

Batzorde Teknikoan parte hartzea.

Toki-entitate eta -erakundeekin kudeaketak egitea bereziki egoiliarrei eragiten dieten gizarte-arazoak konpontzeko.

Supervisar el trabajo del personal.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

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

2. Otros/as titulados/as superiores:

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

3. ATS-DUE:

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

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

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Trabajador/a social:

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

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

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

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

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

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

Talde multiprofesionalarekin edo mediku-sailarekin elkarlanean egoiliarrek behar dituzten orientabide edo arretak egitea.

Erizaindegi Sailarekin eta Zuzendaritzarekin batera logelen eta jangelako mahaien esleipen eta aldaketetan parte hartzea.

Gaixorik dauden egoiliarrek bisitatzea.

Oro har, aurretik zehaztu ez diren eta eskatzen zaizkion jarduera guztiak egitea, betiere arestian adierazitakoarekin zerikusirik badute.

5. Fisioterapeuta:

Medikuak agindutako tratamenduak eta errehabilitazio-teknikak egitea.

Eskatzen zaionean Zentroko lanbide anitzeko taldean parte hartzea bere lanbide-espezialitatearekin zerikusia duten froga edo balorazioak egiteko.

Egiten duen tratamenduaren aplikazioaren jarraipena eta ebaluazioa egitea.

Bere espezialitateko tratamendua ematen duenean, tratamendu hori ezagutzea, ebaluatzea, horren txostena egitea, eta, hala badagokio, tratamendua aldatzea, kanpoko baliabideak erabiliz.

Lurralde-eremuan bere espezialitatearekin zerikusia duten baliabideak ezagutzea.

Zentroan antolatzen diren bilera eta lan-saioretan parte hartzea.

Bere eskumeneko gaietan laguntzea, egoiliarren familiei eta erakundeei zuzenduriko prestakuntza- eta informazio-programetan.

Behar duten profesionalei aholkua ematea, teknika fisioterapeutikoei eragina duten mobilizazio-jarraibideei eta tratamenduei buruz.

Tratamenduen berrikuspenerako, jarraipenerako eta ebaluaziorako zentroetan egiten diren saioretara joatea.

Oro har, aurretik zehaztu ez diren eta eskatzen zaizkion jarduera guztiak egitea, betiere arestian adierazitakoarekin zerikusirik badute.

6. Okupazio-terapeuta:

Zentroko jardueren plan orokorrean parte hartzea.

Egoiliarrei psikomotritate- eta hizkuntza-jarduera laguntzaileak, dinamikak, eta errehabilitazio pertsonala eta soziala egitea.

Zentroko egoiliarren errekonferentzia- edo laguntza-prozesuaren jarraipenean edo ebaluazioan laguntzea.

Zentroko erabiltzaileen aisialdiko edo denbora-tarte libreko alorretan parte hartzea.

Bere eskumeneko gaietan laguntzea, erabiltzaileen familiei eta erakundeei zuzenduriko prestakuntza- eta informazio-programetan.

Oro har, aurretik zehaztu ez diren eta eskatzen zaizkion jarduera guztiak egitea, betiere arestian adierazitakoarekin zerikusirik badute.

7. Gelazainburua:

Honako zerbitzu hauek antolatzea, banatzea eta koordinatzea: jangela edo «office»a, garbitokia, arropa zuria eta garbiketaria.

Bere ardurapean dauden langileen lana ikuskatzea; esleitura dituen pertsonen jarduerak eta txandak banatzea; eta materialak, tresnak eta erremintak behar bezala eta bere neurrian erabiltzen direla ikuskatzea eta haien zenbaketa eta inbentarioa egitea.

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

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

Visitar a los residentes enfermos.

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

5. Fisioterapeuta:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Terapeuta Ocupacional:

Participar en el plan general de actividades del centro.

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

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

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

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

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

7. Gobernante/a:

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

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

Sukaldaritzako sailarekin batera honako zerbitzu hauek behar bezala funtzionatzeaz arduratuko da: jangela, janariak banatzea, dietak kontrolatzea, zerbitzu bereziak, muntaia, garbiketa eta zerbitzuak erretiratzea.

Egunean sailean egiten diren zerbitzuen kopuruaren berri izatea.

Erizaindegiko langileekin batera eta esleituta dituen langileen laguntzarekin, egoiliarrek gelan dituzten elikagaiak egoera onean daudela kontrolatzea.

Hirugarrenekin egindako hitzarmenei jarraiki janaria kanpotik ekartzen duten zentroetan menuak egiten laguntzea, eta zerbitzatutako elikagaien eta dependenzien osasun-baldintzak ikuskatzea.

Bere ardurapean dauden langileek euren eginkizunak betetzen dituztela ikuskatzea, baita euren garbitasuna eta uniformeak zaintzen dituztela ikuskatzea ere.

Garbiketarako kontratua dagoen kasuetan zerbitzuak behar bezala funtzionatzen duela ikuskatzea.

Ezinbesteko edo ustekabeko premiak direla-eta zentroak normaltasunez funtziona dezan beharrezkoa bada, bere ardurapean dauden langileei euren lanean laguntzea.

– Zerbitzu-koordinatzailea:

Gizarte-arloko titulazioa eta/edo prestakuntza duten langileak dira, eta horien zeregina etxeko laguntza-zerbitzua koordinatzea, kudeatzea eta antolatzea da, eta baita Etxeko Laguntzarako Laguntzailearen lanaren jarraipena egitea ere, zerbitzuak kalitate ona izan dezan lortzeko, eta nagusiki Gizarte Lanean diplomaturiko langileek egiten dute. Funtzio hauek garatu beharko dira:

- a) Lana koordinatzea laguntzaile bakoitzarekin, indibidualki eta taldean.
- b) Laguntzailearen lana jarraitzea eta balioestea, artatzen dituen kasuen etxebizitzak bisitatuz.
- c) Aldizkako koordinazioa etxeko laguntza-zerbitzuak arduratzen denarekin eta beste profesional batzuekin.
- d) Koordinazioko Laguntzailearen lana antolatzea eta gainbegiratzea.
- e) Lan-partea egitea eta laguntzaileari ematea.
- f) Laguntzaileen etengabeko prestakuntzan parte hartzea eta gizarte-zerbitzuen arloko ikastaroak diseinatzea, dagokion enpresen eta sektorearen prestakuntza-planak ezartzen diren neurrian.
- g) Pareko beste funtzio batzuk, kategoria profesionalaren arabera eta kontratatu diren erakundeen edo pertsona fisikoek baldintzen pleguetan ezartzen diren baldintzei jarraiki.

8. Jardueretako monitorea.

Hezkuntza-esparruan lan egin behar duten eta kulturako, gizarteko, hezkuntzako eta atsegin hartzeko jardueretan esku hartu behar duten gizarte- eta kultura-arloko jardueretako teknikariak.

Kudeaketa- eta hezkuntza-alorretako esku-hartze kulturaleko prozesuak ezagutzea, proposatzea eta abian jartzea.

Hezkuntza- eta kultura-esparruen eta gizarte- eta ekonomia-prozesuen artean harremanak ezartzea.

Beharrezko baliabideak lortzeko eta kultura-prozesuak abian jartzeko informazio-iturrietara eta prozeduretara jotzea.

Esku-hartze kulturalerako estrategiak diseinatu eta ezartzean, kualifikazio desberdinak dituzten profesionalekin koordinatzea.

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

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

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

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

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

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

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

– Coordinador/a de servicios:

Es el personal, con titulación y/o formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de 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. Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- a) Coordinación del trabajo con cada Auxiliar de forma individual y grupal.
- b) Seguimiento y valoración del trabajo del Auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atiende.
- c) Coordinación periódica con el tiempo responsable del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.
- d) Organización y supervisión del trabajo del Ayudante de Coordinación.
- e) La elaboración y entrega de los partes de trabajo al Auxiliar.
- f) Participación en la formación continuada de Auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.
- g) Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con que se contrate.

8. Monitor de actividades:

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

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

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

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

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

Hainbat programa gauzatzea eta programa horien aurrekontuak egitea, baita beharrezko diren txosten eta ebaluazioak egitea ere.

Berriazko programa eta proiektuak egitea.

Erabiltzaileen osoko garapena bultzatzea ekintza ludiko-hezigarrien bitartez.

Hainbat animazio-teknika garatu eta gauzatzea, bakarka zein taldeka, erabiltzaileak denbora libre betetzera bultzatzeko eta haien integrazioa eta talde-garapena sustatzeko.

Egoiliarrok motibatzea, euren parte-hartzeak integratzea lortzeko eta ingurunearekin harreman positiboak izateko duen garrantziaz ohartaraziz.

Bere lanean zein animatzaile soziokulturalenean sortutako edozein gertakari bere ardura izango da.

Taldeko gainerako kideekin aldizkako bilerak egitea, baita animazio soziokulturala egiten den beste zentroetako arduradunekin ere.

Boluntarioak eta praktikan dauden animazio soziokulturalako ikasleak koordinatzea.

Bere lanbide-kategoriarekin harremana duten eskolak, hitzaldiak eta ponentziak ematea.

Zentroetako jardueraren plan orokorrean eta aurrekontuetan parte hartzea.

Animazio soziokulturalako lan-taldeak, jarduerak eta aurrekontuak koordinatzea.

Bere nagusi hurrenari bere eginkizunen garapenean gertaerik gorabeheren edo arazo berri ematea.

Orokorrean eskatzen zaizkion zehaztu gabeko jarduerak guztiak egitea, betiere aipatutakoarekin zerikusirik badute.

9. Mantentze-lanetako ofiziala.

Zentroko instalazio guztien ustiapenaren eta mantentzearen zuzeneko arduraduna da eta egin beharrekotako lana antolatzen du. Bera arduratzen da lan hori egiteaz eta zerbitzu teknikoetako laguntzaile eta urgazleei lana egiteko aginduak emateaz.

Bisitak kontrolatzea eta hala ezarritako instalazioetan mantentzeaz arduratzen diren kontratatutako enpresen lana kontrolatzea.

Instalazioen araudietan edo haiek garatzen dituzten jarraibide teknikoetan ezarritako arauzko eragiketak egitea eta parametroei dagozkien balioak eskatutako mugen barruan mantentzen direla kontrolatzea.

Legez zehazten ez diren ogibideen mantentze-planak gauzatzea.

Mantentze-lanei buruzko liburuak, argibide-eskuliburuak, eta indarreko legedian ezarritako bisita-liburua edo etorkizunean ezartzen direnak gordetzea eta zaintzea. Instalazioetan egindako eragiketak idaztea eta zentrokoak ez diren enpresen egindakoak gainbegiratzea.

Makineta aretoa, instalazioak, kaxa elektrikoak, transformadoreak, tailerra eta bereak ez diren materialak zaintzea.

Zentroko jardueren garapen normalerako ezinbestekoak diren taulen, antzeztokien, eserlekuen, zine-proiektagailuaren, bozgorailuen eta abarren funtzionamendua eta desmuntatzea kontrolatzea.

Zerbitzu teknikoetako ofizialek berezko dituzten eginkizunak egitea, eta, Sail horretako arduradun gisa, egindako lanen eta lan horien banaketaren ardura zuzena izatea, baita enpresen emandako aginduak bete direla ziurtatzea eta dagokion atalburuengandik matxurei buruzko parteak jasotzea.

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

Realización de programas y proyectos específicos.

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

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

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

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

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

Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.

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

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

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

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

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

9. Oficial de mantenimiento:

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

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

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

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

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

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

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

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

Bere ardurapean dauden langileak euren lana erregulartasunez egiten dutela kontuan izatea eta ikusitako hutsegiteak zuzendaritzari jakinaraztea.

Bere kargua betetzen duen bitartean lanbide-prestakuntza ezin hobea lortzeko ahal diren erraztasunak ematea.

10. Ofizial Administraria:

Langile honek organoen eta zentzoko zuzendaritzaren agindupean lan egiten du. Zerbitzu jakin bat du bere kargura eta ekimenez eta arduraz gauzatu behar du. Beste langile batzuk izan ditzake edo ez agindupean eta kalkuluak, azterketak, prestakuntza eta baldintza egokiak behar dituzten honako lan hauek egiten ditu: estatistika kalkulatzeko, kontu korronteen liburuak transkribatzeko, norberaren ekimenez gutunak idazteko, likidazioak eta soldaten nominak kalkulatzeko, eta antzeko eragiketarako egiteko eskuz edo mekanizatuta.

Kategoria honen barnean daude sinadurarik gabeko kobrantzak eta ordainketak egiten dituzten kutzazainak. Hauek moneta-kalteordainagatikoa plusa jasoko dute.

Oro har, aurretik zehaztu ez diren eta eskatzen zaizkion jarduerak guztiak egiteko, betiere arestian adierazitakoarekin zerikusirik badute.

11. Gidaria:

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

12. Gerokultorea/ Erizaintzako laguntzailea:

Langile hau zentzoko zuzendariaren edo hark izendatutako pertsonaren ardurapean dago. Bere eginkizuna egoitzako erabiltzaileari laguntzea da, bere ezgaitasuna dela-eta bakarrik egin ezin dituen eguneroko bizitzako gauzak egiten. Bestalde, erabiltzailearen eta bere ingurunearen arretaz arduratzen da. Besteak beste, hauetaz arduratzen da:

- a) Erabiltzailearen garbitasuna.
- b) Egoitzen plan funtzionalaren arabera, egoiliarren tresnak garbitzea eta mantentzea, oheak egitea, arropa jasotzea, hura garbitzeagatik eramatea eta gelak mantentzea.
- c) Bakarrik jan ezin duten erabiltzaileei jaten ematea. Zentzu horretan, erabiltzaileentzako janaria jaso eta banatzeaz ere arduratuko da.
- d) Jarrera aldaketak egitea eta eskatzen zaizkion eta bere prestakuntza teknikoarekin bat datozen laguntza-zerbitzuak ematea.
- e) Erabiltzaileen osasunean gertatzen diren gorabeherak jakinaraztea.

Altzariak, materialak eta botika-kutxako aparatuek garbitzen eta prestatzen ditu.

Erabiltzaileari laguntzen dio irteeretan, ibilaldietan, kudeaketetan, txangoetan, jokoetan eta orokorrean aisialdian.

Profesional taldearekin batera lanean aritzen da eta haien zerbitzu espezializatuak osatzen dituzten oinarrizko lanak egiten ditu, egoiliarren autonomia pertsonala ahalbidetzeko eta hura gizarte-bizitzan sar dadin eragiteko.

Egoiliarrekin zerikusia duten harreman eta jarduerak guztietan dagokien profesionalengandik jasotzen duten asistentzia-, hezkuntza- eta prestakuntza-lanak osatzen ditu.

Haien arduradun zuzen diren profesionalekin koordinatuta lan egiten du.

Egoiliarrek dituzten prozesu patologikoak eta beren intimitatearekin zerikusia duten gaiak isilpean gorde behar ditu.

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

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

10. Oficial Administrativo:

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

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

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

11. Conductor/a:

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

12. Gerocultor/a/ Aux. Enfermería:

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

- a) Higiene personal del usuario.
- b) Según el plan funcional de las residencias, habrá de efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios del residente, hacer las camas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.
- c) Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios.
- d) Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares de acuerdo con su preparación técnica y le sean encomendados.
- e) Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios.

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

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

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

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

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

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

Orokorrean, zehaztu ez badira ere, eskatzen zaizkion lan guztiak egiten ditu, betiere bere lanbidearekin eta prestakuntza teknikoarekin eta aurretik adierazitakoarekin zerikusia badute.

13. Sukaldaria:

Saileko arduradun gisa, sukaldearekin lotura duten langile guztiak antolatzeaz, banatzeaz eta koordinatzeaz arduratuko da, baita janaria egiteaz eta ontzeaz ere, betiere zuzendaritzak onartutako eta mediku sailak gainbegiratutako menuaren eta elikadura-dieten arabera.

Egunero jakinarazitako ohiko zerbitzuak eta zerbitzu berezi eta apartekoak ikuskatzea.

Sukaldeko langileen artean, egindako menuak eramateko orgak muntatzea.

Egunero jaki-gordailua ikuskatzea eta biltegia bertako artikuluekin hornitzea. Era berean, artikuluen horien egoera zaintzea eta egin beharreko zerbitzuetarako ateratzea.

Egoitzetako administrariekin izakinak zenbatzea, zuzendaritzari falta denaren berri ematea eta bere ardurapean dauden langileek beren lana betetzen dutela kontuan izatea, baita haien garbitasuna eta uniformeak ikuskatzea ere.

Bere lanbide-prestakuntzarekin eta lantokiarekin bat datozen eta zehaztu gabe dauden eginkizunak betetzea.

Sailekoak diren honako makina eta tresna hauen garbitasuna eta funtzionamendua behar bezala mantentzen dela ikuskatzea: Erretiluak, labeak, frijigailua, erauzgailua, iragazkiak, moztekoak lapikoak, etab.

14. Mantentze-lanetako ofiziala:

Zentroko, bere instalazioetako eta kanpoaldeko ustiakuntza eta mantentze-lanak zuzenean edo laguntzaileen laguntzarekin egiten dituen langilea da. Neurri-instalazioen, tenperaturaren erregulaziorako eta kontrol simple edo automatikorako, emarien aurreikuspenarako, bero-ahalmenerako, uraren eta antzekoen analisi-mailarentzako eta abarrerako instalazioak muntatzea, doitzea eta prestatzea.

Instalazioak edo eraikina mantentzeko beharrezkoak diren paleta-, plantxisteria-, margo-, arotz-lanak eta abar egiten ditu.

Makinetan eta instalazioetan aldizkako egiaztapenak egiten ditu, haien araudian eta jarraibide teknikoetan ezarritakoaren arabera, eta behin betiko balioak baimendutako muga berran mantentzen ditu.

Makina-gelak, koadro elektrikoak, transformadoreak, taillera eta abar garbitzen ditu.

Zentroko ohiko jarduera garatzeko beharrezkoak diren ohol-tza, antzektokiak eta eserlekuak muntatzen ditu, eta bozgorailuak, musika-ekipoak, proiektzioak eta abar martxan jartzen ditu.

Aipatutako instalazioetako gailuetan eta erremintatzen haren diren aparatu eramangarrietan lan txikiak egiten ditu.

Zerbitzua behar bezala egin dadin konpontzen diren tresna guztien laneko jakinarazpenak eta berrikuste- edo egiaztatze-fitxak betetzen ditu.

15. Administrari laguntzailea:

Langile honek ekimen eta erantzukizun mugatuak ditu eta bere lana zentroko zuzendaritza organoen agindupean dago. Bere eginkizuna makinan idaztea eta artxiboaz eta bestelako teknika administratiboan lanez arduratzea da.

Oro har, aurretik zehaztu ez diren eta eskatzen zaizkion jarduera guztiak egitea, betiere arestian adierazitakoarekin zerikusirik badute.

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

13. Cocinero/a:

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

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

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

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

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

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

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

14. Auxiliar de Mantenimiento:

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

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

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

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

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

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

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

15. Auxiliar Administrativo:

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

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

16. Atezaina/Harreragilea:

Langile honek korrespondentzia jaso eta bidaltzen du, publiko bideratzen du, aldizka telefono-deien abaguneaz arduratzen da, sarrerak zaintzen ditu eta atezaintza-lanak egiten ditu.

Beste langile batzuei laguntzen die gehiegizko pisua dela eta bakarrik egin ezin dituzten lanetan.

Baimenak eta oporraldiak direla-eta egoiliarrek egiten dituzten sarreraren eta irteeren parteak betetzen ditu.

Egoiliarrek ateratzeko egiten dituzten eskaerak eta berandu iristen direnen kasuak artxibatzen ditu, egoitzaren barne-erregimeneko araudian ezarritakoaren arabera.

Egoiliarrei beren ekipajea gelatik ekartzen edo hara eramaten laguntzen die, eta egoitzara datozenek ekarritako paketeak diskrezioz kontrolatzen ditu, baita langileen sarrera eta irteerak ere.

Zuzendaritzak ezarritako erregimenari eusten dio egoiliar eta bisitariak erakundearen dependenzietara sartzeari dagokionez.

Matxura-agiriez eta horiek mantentze-zerbitzura eramateaz arduratzen da.

Egoiliarrek lekualdatzeaz arduratzen da, bai erakundearen barruan bai anbulantzia-zerbitzuetara eramateko, autobusetara, eta abar.

17. Garbitzaile/Lisatzailea:

Bere lana gelazainburuaren edo zuzendaritzaren zuzeneko aginduen arabera egiten du.

Funtzio hauek garatu beharko dira:

a) Jangelako eta officeko berezko lanak egitea, haren kargu utzitako materialekin kontu handia izango duelarik.

b) Garbitokiko, lentzeriako eta, makinaren erabilera eta arretako berezko lanak egitea, kontu handia izango duelarik egoiliarren eta zentroko arroparekin, eta materialei erabilera egokia emango dielarik.

c) Gelak eta zona komunak garbitzea (oheak, arropa aldatzeko, komunak, leihateak eta balkoiak, altzariak, eta abar) eta egoiliarrei ahalik eta gutxien eragotziz egitea lan horiek.

d) Lana egiten ari den bitartean ikusitako gorabehera edo arazoak bere hurreneko buruari jakinaraztea (matxurak, narriadurak, ageriko nahasmenduak, egoera txarrean dauden jakiak, eta abar).

18. Sukaldeko laguntzailea:

Sukaldariaren aginduetara prestatuko ditu elikagaiak, gozatzeko; labeak eta suak piztu, eta mantendu egingo ditu; baita sukaldeko eta jangelako tresnak garbitu ere.

19. Hainbat lanbidetako laguntzaileak:

Langile horrek beste profesional batzuen agindupean lan egiten behar du, bere lanbide-prestakuntzan ahaletindu behar du eta agindutako lanak arreta handiz egin behar ditu.

Zentroko makinak eta tresnen garbitasuna eta funtzionamendua egokiak izateko egin beharreko lanak ere egin behar ditu.

20. Kualifikaziorik gabeko langileak:

Oinarritzako lanak egiten dituzte, beren mailari dagozkienak eta prestakuntza berezirik behar ez dutenak.

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

16. Portero/a-recepcionista:

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

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

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

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

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

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

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

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

17. Limpiador/a-planchador/a:

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

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

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

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

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

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

18. Pinche de cocina:

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

19. Ayudante de oficios varios:

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

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

20. Personal no cualificado:

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

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

Desadostasunik badago, lehenik Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Paritarioaren eskumena izango da horri buruzko irizpena ematea eta ados jartzen ez badira, alderdiek dagozkien instantzietara jo ahal izango dute.

III. KAPITULUA

ENPLEGUA ETA KONTRATAZIOA

9. artikulua. Kontratazio-motak.

kontratu mugagabea: Zerbitzuak emateko denboran mugarik ezarri gabe ituntzen den kontratua da. Kontratazio-modalitatea edozein izanik ere, honako hauek izango dira kontratu mugagabeko langileak: probaldirako legez finkatutako epea igaro ondoren Gizarte Segurantzaren alta eman ez direnak eta aldi baterako lege-iruzurreko kontratuak dituztenak.

Merkatuko zirkunstantzietan erantzuteko ituntzen diren behin-behineko kontratuak: Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 15.1.b artikuluan jasotako zereginen metatzea eta gehiegizko eskaerak (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua): Gehienez sei hilabeteko iraupena izango dute, hamabi hilabeteko epe baten barruan, arrazoi horiek gertatzen diren unetik kontatzen hasita. Baimendutako gehieneko iraupenetik behar denboraldi baterako egiten badira kontratuak luzatu ahal izango dira, behin bakarrik; nolana ere, gutzitzko iraupenak ezin izango du gehieneko iraupena gainditu.

Praktikaldiko kontratuak: Ezin izango du hamabi hilabete baino gutxiago iraun eta legez ezarritako gehieneko mugara iritsi arte luzatu ahal izango da. Adierazitako kontratu horren ordainsariak kontratu modalitate hori egiten den kategoriari dagokionaren ehuneko 80koak izango dira gutxienez lehenengo urtean eta ehuneko 90ekoak bigarrenean; praktikaldiko kontratua duten langileak gehienez plantillaren ehuneko 5 izango dira.

Enpresek, modalitate horretako edozein kontratu formalizatzen dutenetik aurrera 10 eguneko epean langileen lege-ordetza-kariei emango diete kontratu horien berri, lanpostua, iraupena eta lanbide-kategoria xehatuz.

Honako ezaugarri hauek izan beharko dituzte kontratuak:

Lanaldi osorako soilik izango dira, dagokion lanbide-kategoriari eskatutako titulaziorik ez duten 16 urtetik gorako eta 20tik beherako langileekin. Langile elbarrituek ez dute adinaren muga bete beharko.

Prestakuntzako kontratuak: Ezin izango du hamabi hilabete baino gutxiago iraun eta legez ezarritako gehieneko mugara iritsi arte luzatu ahal izango da. Kontratu mota horren ordainsariak langileak kontratatuak izan diren prestakuntzaren kategoriari dagokionaren ehuneko 80koak izango dira lehenengo urtean eta ehuneko 90ekoak hurrengo urteetan, inolaz ere ez legez ezarritakoaren azpitik; kontratu mota hori ezin izango zaie hogeitaz beherako egiteko eta prestakuntzarako kontratatu-erik langileek ezin izango dute plantillaren ehuneko 5 gainditu.

Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua: Kontratu honen eraginpean egindako kontratazioek lan-harremanaren xedea eta arrazoia biltzen dituen zerbitzu jakin baterako izan behar dute, hau da, berariazko zerbitzuak, erraz zehaztu daitezkeenak denboran eta espazioan baina noiz amaituko diren ziurtatu ezin direnak eta horien egikaritzeak prestazioa nahiz lana edo zerbitzua agortzen dutenak. Kontratu mota hori ezarri ahal izango zaie zerbitzu-enpresei hitzarmen honen ezarpen-eremuan egon eta adinekoentzako zuzeneko laguntza-zerbitzuak enpresaburu nagusi baten bidez kudeatzen badituzte.

Lan-harremanak indarrean jarraituko du (lantokiarekiko edo enpresa nagusiarekiko atxikipenaren bidez) kontratu-harremanaren arrazoi den jarduerak edo zerbitzuak irauten duen bitar-

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.

CAPITULO III

EMPLEO Y CONTRATACION

Art. 9. Modalidades de contratación.

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

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

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

Las empresas en el plazo de 10 días, a partir de la formalización de cualquier contrato bajo esta modalidad darán cuenta a los representantes legales de las trabajadoras, detallando el puesto de trabajo ocupado, la duración y la categoría profesional.

Estos contratos deberán cumplir las siguientes características:

A) Únicamente podrán realizarse a jornada completa, con trabajadoras mayores de 16 años y menores de 20 y que carezcan de la titulación requerida para la categoría profesional correspondiente. Quedan exceptuados del límite de edad, las trabajadoras minusválidas.

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

Contrato de Obra o Servicio Determinado: Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. Será aplicable esta modalidad de contratación a las empresas de servicios que, estando incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, gestionen por cuenta de un empresario principal servicios de asistencia directa a personas mayores.

La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo o empresa principal, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la

tean, kudeatzen duen enpresa edozein dela ere. Kontratazio-eredu hori ez da erabiliko egiturazko lanpostu hutsak betetzeko edo bitarteko lan-kontratuarako.

Kontratu bakoitza formalizatzen denetik aurrera 10 eguneko denbora-tartean, halako kontratuak egitearen arrazoiaren berri emango die enpresak langileei, eta honako hauek zehaztuko ditu: eraginpeko langileen kopurua, esleitu beharreko lanbide-taldeak eta aurreikusitako kontratuen iraupena.

Kontratu mota horrekin bete daitezkeen lanei buruz desadostasunik baldin badago, edozein alderdik izango du PRECOra jotzeko aukera (2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 66. zk.) desadostasun horiek argitzeko.

Lanaldi laburreko kontratua: Kontratu idazki bidez formalizatu beharko da, eta bertan hauxe azalduko da: egunean, astean, hilean edo urtean lan egiten diren ordu arrunten kopurua eta ordu horien banaketa.

Txanda-kontratuak: Langileek txanda kontratuaz baliatzeko eskubidea izango dute, betiere unean-unean indarrean dagoen araudiak egoera horretara iristeko eskatzen dituen baldintza orokorrak betetzen badituzte.

Zuzendaritzak langileen legezko ordezkariak jakinarazi eta emango dio errelebo-langileari buruzko informazio eta dokumentazio guztia, erretiro partziala gauzatu baino lehen.

Langileak 65 urte bete arte lanean eta kotizatzen jarraitze-ari buruzko eta urteko lanaldiaren ehuneko egiteari buruzko jardunbideak ezarriko ditu enpresak, langileak eta langileen legezko ordezkariak ados jarrita eta Hitzarmen Kolektibo honetako Batzorde Paritarioak gaiari buruz ezarritako irizpideen babesean.

Laneratze-kontratuak: Irabazi asmorik gabeko erakundeek laneratze-kontratuak egin ahal izango dituzte enplegu-bulegoetan izena emanda dauden langileekin, aldi baterako kontratu horren xedea interes orokorreko edo sozialeko lan edo zerbitzu bat eskaintzea denean eta parte hartzen duen langabeteuak lan-esperezia hartzeko eta bere okupazioaren hobekuntzarako denean, betiere arauz zehazten diren programa publikoen eremuan.

Modalitate honen bidez kontraturiko langileei hitzarmen honetan ezarritako baldintzak aplikatuko zaizkie.

Uztailaren 10eko 12/01 Legearen 3. artikuluko 1. paragrafoan xedatutakoa betez, langileak kalte-ordain bat jasotzeko eskubidea izango du horrelako kontratua amaitzean. Kalte-ordain horren zenbatekoa zerbitzuan emandako urte bakoitzeko zortzi eguneko soldata ordaintzetik ondorioztatzen dena izango da.

10. artikulua. Enpleguaren egonkortasuna.

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

Horren ondorioz, aldi baterako kontratazioaren gehieneko ehunekoak —hitzarmen honetan aurreikusitako modalitateetako edozeinetan—plantillaren %100ari aurreko paragrafoan ezarritako kontratazio mugagabeak konpromisoak kentzearen emaitza izango dira, kontratu hauek izan ezik: praktikaldikoak, prestakuntzakoak, ordezkariak eta txanda-kontratuaren modalitatearen pean egindakoak, baita 9. artikuluan aipatzen diren lan edo zerbitzu jakineko kontratuak ere.

relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Las empresas, en un plazo máximo de 10 días a partir de las formalizaciones de cada contrato, darán cuenta a la representación de las trabajadoras la causa de los mismos, especificando el número de trabajadoras afectadas, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO (Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 de 04.04.00).

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

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

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

La empresa fijará, de conformidad con la trabajadora y la representación legal de las trabajadoras, al amparo de los criterios que al respecto pudiera acordar la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo, el mecanismo de actuación sobre la jornada anual a trabajar en la parte del porcentaje correspondiente que continuará el/la trabajador/a de alta y cotizando, hasta alcanzar la edad de jubilación.

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

A los/as trabajadores/as contratados/as mediante esta modalidad les serán aplicadas las condiciones establecidas en el presente Convenio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.º apartado uno, de la Ley 12/01 de 10 de Julio, a la finalización del contrato, la trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Art. 10. Estabilidad en el empleo.

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

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente Convenio, serán los que resulten de restar al 100% de la plantilla los compromisos de contratación indefinida establecidos en el párrafo anterior, con excepción de los contratos en prácticas, formativos, los de sustitución y los acogidos a la fórmula de contrato de relevo, así como los contratos de obra o servicio determinado a que se hace referencia en el artículo 9.º

11. artikulua. Enplegu-batzorde iraunkorra.

Kontratazioren eboluzioa aztertzeko eta lanegunak egonkortu eta normalizatzeko uniformetasun eta erregularitasun irizpideak erabilita, batzorde iraunkor bat sortuko da hitzarmena aldatzeko gaitasuna duena eta eboluzio hori enplegu-egonkortasunerako bideratuko duena.

Enpresaren ezagutzan aurrera egin eta sakontzeko (haren egoera, sortzen den enpleguaren kopurua eta kalitatea, eremu funtzionalean lan egiten duten langileen kualifikazioak, eta hitzarmen honen 11. artikulua betetze-maila), hitzarmen kolektibo sinatzen duten erakundeen ordezkariak osatutako batzorde iraunkor bat eratzen da, zeina sei hilez behin bilduko baita gutxienez, eta enpleguaren eboluzioari eta sektoreko kualifikazioei buruzko txostenak egingo baititu.

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

Enpresetako lanpostu hutsak edo sortu berriak betetzeko (A taldea izan ezik) aurrez kontuan izango da zentro bereko langileek bete ote dezaketen lanpostu hori, betiere behar diren ezaugarriak edo profila izanez gero.

Barne-igoera egin ostean, hutsik geratutako postuetan sarzeko lehentasuna izango dute enpresan edo lantokian 180 eguneko antzinatasuna duten behin-behineko langileek. Hautaketan errespetatuko dira publikitateari, berdintasunari, gaitasunari, prestakuntzari eta esperientziari lotutako baldintzak.

Behin betiko hutsik geratu diren lanpostuak bete beharra edo lanpostu berriak sortu edo zerbitzuak gehitu beharra egokitutakoan, kontratazio berriak egiten hasi aurretik lanaldi partzialeko langileek lehentasuna izango dute lanpostu horiek betetzeko, betiere kasuan kasuko lantokian duten antzinatasuna kontuan hartuz, eta aurretiaz horretarako eskaera idatziz aurkeztu badute. Lantokiko langileek ez badute egiten eskaerarik, lehentasuna izango dute enpresan antzinatasun handiena duten langileek.

Denbora-zatiz kontratatutako langileek ordezkapenak egin ditzakete aldi baterako lanpostu hutsetan. Ordezkapen horiek gauzatzeko dira ordezkatzeko edo kontratua luzatzeko lan-kontratu baten bidez.

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

13. artikulua. Goragoko eta beheragoko mailako lanak.

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

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

Goragoko mailako lanen bat egiteko esandakoan langileei, urtebetean lau hilabete baino gehiagoz edo bi urtean sei hilabete baino gehiagoz, gora igotzeko eska dezake postuak eskatzen duen eta dagokion titulazioa baldin badu. Dena dela, izendatutako mailaren eta egiten duen lanaren arteko ordain-sariaren aldea jasoko luke.

Art. 11. Comisión Permanente de empleo.

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

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

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

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

Una vez realizada la promoción interna, tendrán preferencia de acceso a los puestos que queden, el personal eventual o subcontratado que cuente con más de 180 días de antigüedad en la empresa o centro de trabajo, respetándose en la selección, las condiciones de publicidad, igualdad, aptitud, formación y experiencia.

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

El personal a tiempo parcial podrá realizar sustituciones en vacantes temporales. Dichas sustituciones se realizarán por medio de un contrato laboral de sustitución o ampliación de su contrato.

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

Art. 13. Trabajos de superior e inferior categoría.

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

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

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, por un periodo superior a cuatro meses durante un año o a seis meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente y el puesto lo requiera. Percibiendo no obstante la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

14. artikulua. Probaldia.

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

A talderako: sei hilabete.

B talderako: Berrogeita bost lanegun.

C talderako: Hogeita hamar lanegun.

D talderako: Hogeita lanegun.

E talderako: Hamalau lanegun.

Probaldian, langileak bere lanbide-kategoriari eta lanpos-
tuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, lan-
harremanaren erabakitik eratorritakoak salbu; erabaki hori
alderdietako batek eskatuta hartu ahal izango da.

Probaldia amaitu ondoren, inork atzera egin ez badu, kon-
tratua indarrean jarriko da ondorio guztiekin, eta proban igaro-
tako denbora langilearen antzintasunerako zenbatuko da.

Probaldian langile bat aldi baterako ezintasunean badago,
probaldiaren zenbaketa eten egingo da, bi alderdiek beste era-
bakiren bat adostu ez badute.

Kontratatutako langileak lehenetik enpresa berean lan egin
badu, probaldia gainditutzat joko da.

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

15. artikulua. Enpresa uztea.

Enpresaren zerbitzuak beren borondatez utzi nahi dituzten
langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta
honako aurreabisu-epe hauek beteko dituzte:

a) Laguntzaileak eta kualifikatu gabeak: hamabost egun.

b) Gainerako langileak: hilabete bat.

Langileak abisua epearen barruan ematen badu, enpresak
epea amaitutakoan likidatu beharko ditu une horretan kalkula
daitezkeen kontzeptu finkoak. Gainerakoak hurrengo hilabete-
saria ordaintzea dagokion datan ordaindu ahal izango ditu,
ohiko ordainketa-unean, eta enpresa behartuta egongo da kitoa
sinatu baino 3 egun lehenago horren kopia ematera.

Enpresak egin behar hori betetzen ez badu, likidazioaren
ordainketan izandako atzerapen-egun bakoitzeko bi eguneko
zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du langileak kalte-
ordain gisa; kalte-ordain hori aurreabisua emateko epea adina
luza daiteke gehienez ere.

Langileak lan-harremana bere borondatez amaitu dela eta
bere laneko eskubideak bermatu direla aitortzeko dokumentua
langileen delegatuen, enpresa-batzordearen edota sindikatuko
delegatuen esku jarriko du bi laneguneko epean, betiere
interesduna horren kontra ez badago.

IV. KAPITULUA

LANALDIA, ATSEDENALDIK ETA JAIEGUNAK, OPORRAK ETA EZOHIKO ZERBITZUAK

16. artikulua. Laneko denbora.

Astean benetako 35 lan-ordukoa izango da lanaldia; hau da,
urtean 1.592 ordukoa.

Art. 14. Período de prueba.

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

Para el Grupo A: seis meses.

Para el Grupo B: cuarenta y cinco días laborales.

Para el Grupo C: treinta días laborales.

Para el Grupo D: veinte días laborales.

Para el Grupo E: catorce días laborales.

Durante el período de prueba la trabajadora tendrá los dere-
chos 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 ins-
tancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido
el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, compu-
tándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad
de la trabajadora en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la traba-
jadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del
mismo, salvo que se hubiere acuerdo entre las partes.

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

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 algu-
na.

Art. 15. Ceses en la Empresa.

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

a) Auxiliares y No cualificados: Quince días.

b) Resto de Personal: Un mes.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa
vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos
fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de
ellos lo podrá hacer efectivo en la fecha en que correspondiera
hacer efectiva la siguiente mensualidad en el momento habitual
de pago, la empresa estará obligada a proporcionar copia del
finiquito 3 días 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 la duración del pro-
pio plazo de preaviso.

El documento en el cual una trabajadora declare voluntaria-
mente terminada la relación laboral, y satisfechos sus derechos
laborales estará a disposición de las delegadas del personal,
comité de empresa o sindicales en Hel plazo de dos días labo-
rables, salvo que la interesada se oponga

CAPITULO IV

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

Art. 16. Tiempo de trabajo.

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

Lanaldi arrunt edo normalaren iraunaldiari dagokionez, ez dira kontuan hartuko ezbehar edo aparteko beste kalte batzuk prebenitzeko edo konpontzeko sartutako gehiegizko orduak.

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

Eguneko lanaldia 5 ordu baino gehiagokoa duten langileek, dela lanaldi zatituan dela jarraituan, 15 minutuko atsedenaldirik izango dute, eta tarte hori benetako lan-denboratzat hartuko da.

Etxez Etxeko Laguntzako Zerbitzuko langileei egiazko laneko bost minutuko hobaria emango zaie zerbitzutik zerbitzura joategatik; hala ere, kontzeptu hori diruz jaso nahi duenak 50 euroko lekualdatze-plusa izango dute, eta kopuru hori lanaldiaren proportzioaren arabera izango da. Hobaria egiazko denboraz edo diruz jasotzeko hautua urte naturaleko eperakoegingo da; hau da, konpentsazio-modua urtero ezarriko da, urtariletik abendura bitartean.

17. artikulua. Lan-egutegia - Lanaldiaren egingarritasuna.

Enpresa eta langileen ordezkariak adostuta finkatuko dira lan-ordutegi eta -egutegiak. Urteko lanaldi osoa modu erregularrean banatuko da, eta lanaldiaren %100 sartuko da egutegietan.

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

Horretarako, behin-behineko karteldegirik bat egingo da aurreko urtearen abenduan edo arautu beharreko urtearen urtarilean, pertsona bakoitzaren opor-egunak zehaztuta, eta dagokion urteko martxoaren 31 baino lehenago jakinaraziko da.

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

Etxez Etxeko Laguntza zerbitzuaren berezitasunak direla-eta, ohiko lanaldiaren barruan lan-poltsatzat hartuko da honako hau: langilearen alde aurreko adostasunarekin Enpresako Zuzendaritzak lanaldia aldatzeko duen aukera, zerbitzuaren ustekabeko beharrezanez erantzuteko, betiere urteko lanaldiaren mugarekin, zeina ezin izango baita, inola ere, hitzarmen honetan aurreikusitakoa baino luzeagoa.

Aurreko paragrafoan aurreikusitakoa aplikatuz sorturiko desorekak aldaketa-dataren ondorengo hiru hilabeteetan konpentsatu beharko dituzte bi alderdiek eta nolahi ere, urte naturalaren barruan erregularizatu beharko dira. Desorekak erregularizatzeko datak finkatzerakoan adostasunik ez bada lortzen, alderdi bakoitzak erregularizatu beharreko orduen ehuneko 50 finkatuko du.

18. artikulua. Gutxienezko atsedena.

Lanaren antolatzaileen araubidea edozein dela, lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez hamabi ordu egongo dira.

Langileek astean gutxienez egun t'erdiko atsedenaldirik hartzeko eskubidea dute (36 ordu jarraian).

Urterako egiten diren lan-egutegiekin, hiru asteburuko ziklo batean, librantzako asteburu bat eta laneko bi jasoko dituzte. Librantza horiek enpresaren eta langileen ordezkariaren arteko aurreitazko akordioarekin baino ezin izango dira egin.

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración de la jornada ordinaria o normal el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

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

Las trabajadoras y trabajadores que posean una jornada diaria superior a 5 horas, sea la jornada partida o continuada se establecerá un descanso de 15 minutos que serán considerados como tiempo de trabajo efectivo

Se bonificará a las trabajadoras del Servicio de Asistencia Domiciliara con cinco minutos de tiempo efectivo de trabajo el desplazamiento entre servicio y servicio, no obstante, quien quiera percibir este concepto económicamente tendrá un plus por desplazamiento de 50 euros mensuales, cantidad que será proporcional a la jornada de trabajo. La elección de bonificación en tiempo efectivo o económicamente se realizará por períodos de año natural, o sea, la forma de compensación se establece cada año de enero a diciembre.

Art. 17. Calendario laboral- practicabilidad de la jornada.

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

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

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

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

Dadas las peculiaridades del servicio de la Ayuda Domiciliaria, 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 la limitación de que la jornada anual, no podrá superar, en ningún caso, la prevista en el presente convenio.

Los desajustes de jornada producidos por aplicación de lo previsto en el párrafo anterior, deberán compensarse por ambas partes dentro de los tres meses siguientes a la fecha de la modificación, debiendo en todo caso regularizarse dentro del año natural. En caso de desacuerdo a la hora de fijar las fechas para su regulación, cada parte fijará las correspondientes al 50% de las horas a regularizar.

Art. 18. Descansos mínimos.

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

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción.

Los calendarios laborales que se elaboren para el año 2014, en un ciclo de tres fines de semana, incluirán un fin de semana de libranza y 2 de trabajo. El incumplimiento de estas libranzas solo podrá hacerse previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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

19. artikulua. Denbora partzialeko lana.

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

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

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

20. artikulua. Oporrak.

Urteko oporrak ordaindu egingo dira, eta urtean hogeita hamaika egun natural edo 26 lanegun izango dira, edo, horrela badagokio, 152 ordukoak lanaldi osoz jarduten denean; hau da, urtean 1.592 orduz, eta ezingo dira, aldeak adostu ezean, bialdi baino gehiagotan hartu Benetako lan-urtea osatu ez den kasuetan, langileek dagokien zatiaz gozatzeko eskubidea izango dute. Enpresek egutegia egitean, gutxienez oporretako hamabost egun ekaina eta iraila artean izaten saiatuko dira. Egutegia egiterakoan oporretako gutxienez hamabost egun ekainetik irailera bitartean izan daitezen saiatuko dira enpresak. Oporrak finkatutakoan, oporrak hasi baino lehen langileak lan-istripuren bat izan eta baja hartu beharko balu, oporrak alta hartutakoan egingo litzuke, beste data batean.

Oporraldian, aparteko gertakizunak -hala nola, gaixotasuna edo istripua ospitaleratzearekin- gertatzen badira, oporraldia eten ahal izango da, eta langileak opor horiek baliatzeko eskubideari eutsiko dio zirkunstantzia horiek igaro ondoren. Susperaldia ospitaletik etxebizitza partikularra aldatzen bada, langilea ospitaleratze-aldian dagoela ulertuko da, eta horrenbestez, oporrak etengo dira.

Oporraldiak, oro har, urte naturalaren barruan hartuko dira, salbu oporraldia eta aldi baterako ezintasuna aldi berean gertatzen badira; horrelakoetan, langileak ezin badu baliatu urte naturalaren barruan, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahaliko ditu, ezintasuna eragin duen kontingentzia eta iragandako denbora dena delakoak izanda ere. Oporrak ezin izango dira diruz konpentsatu, kitapena likidatzeko kasuetan salbu.

21. artikulua. Gaueko lana.

Gaualdiko lantzat edo gaueko txandako lantzat hartuko da gaueko hamarretatik (10:00) goizeko zortzietara (08:00) egiten dena.

22. artikulua. Igandeetan eta jaiegunetan lan egitea.

Igande edo jaiegunetako lantzat joko da bezperako 22:00etatik igandeko edo jaieguneko 24:00ak bitartean egiten dena.

23. artikulua. Aparteko orduak.

Ezingo da aparteko lan-ordurik egin, ezinbesteko kasuko salbuespenetan ez bada. Ohiko lanaldia gainditzen duen ordu bakoitza atsendaldiarekin konpentsatuko da, 1,75 lan egindako ordu arrunt bakoitzeko eta 2,00 gaueko, jaieguneko edo larunbateko lan-ordu bakoitzeko. Aparteko orduak egin eta

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

Art. 19. Trabajo a tiempo parcial.

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

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

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

Art. 20. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta y un días naturales o 26 laborables o en su caso 152 horas anuales de vacaciones por jornada anual completa es decir 1592h anuales que no podrán ser, salvo acuerdo entre las partes, fraccionados en más de dos. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a su disfrute en la parte proporcional. Las empresas elaborarán el calendario intentando que al menos una quincena de las mismas sean disfrutadas preferentemente en el periodo de junio a septiembre. Una vez fijadas las vacaciones, si antes del inicio de las mismas la persona trabajadora tuviera un accidente laboral que de lugar a una baja médica, las vacaciones se disfrutarán una vez obtenida el alta médica, en otras fechas.

El período de vacaciones podrá ser interrumpido si median circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente con hospitalización, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias. «En el caso de que desde el centro hospitalario se trasladara la convalecencia al domicilio particular, se entenderá que se está como en período de hospitalización y, por tanto, las vacaciones quedarán interrumpidas».

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

Art. 21. Trabajo en período nocturno.

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

Art. 22. Trabajo en domingo y festivo.

Se entenderá por trabajo en domingo o festivo el efectuado entre las 22:00 horas del día de la víspera y las 24:00 horas del domingo o festivo.

Art. 23. Horas Extraordinarias.

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales de fuerza mayor. Cada hora de trabajo que sobrepase la jornada laboral ordinaria se compensará con tiempo de descanso, a razón de 1,75 por hora trabajada normal y de 2,00 por hora trabajada cuando

hurrengo 30 egunen barruan hartu beharko da aipatutako atse-denaldia, langileak aukeratzen duenean.

Aparteko orduak dira 16. artikuluan zehazten den lanaldia gainditzen dutenak. Lanaldi horretara arte egiten diren orduak ordu arruntak izango dira. Lan-kontratu partziala duten eta urteko lanaldira iristen ez diren langileek lehentasuna izango dute sortzen diren langile berrien kontratazioak egiterakoan.

V. KAPITULUA

LANSARIAK

24. artikulua. *Soldata ordaintzeko eta jasotzeko modua.*

Langileek beren nomina nahi duten Banku Entitateko edo Aurrezki Kutxako kontuetan edota libretetan helbideratzeko eskubidea dute.

Hileko soldaten ordainketa mugaeguneratutako hilabeteen arabera egingo da, hurrengo hilaren laua baino lehen.

Langileen eskariz, inolako interesik gabeko aurrerakin arruntak emango dira, sorturiko hileko soldata likidoaren %100era arte; zazpi eguneko gehieneko epearen barruan ordainduko dira, eskatzen diren egunetik zenbatzen hasita.

25. artikulua. *Lansari-egitura. Soldata-kontzeptuak. Osagarriak:*

A) Oinarrizko soldata: Denbora-unitateetan eta lanbide-talde eta -kategorien arabera ezarritako ordainsariaren zatia da, langileari bere lanpostua edo beste edozein zirkunstan-tziagatik dagokion ordainsaria alde batera utzita.

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

Aparteko ordainsariak: Aparteko bi ordainsari ordainduko dira, hileko sari baten kopuru berekoak. Bat ekainean ordainduko da, hileko sariarekin batera, eta bestea abenduaren 19an.

Likidazioari dagokiolarik, hileko oinarrizko soldataren orduko balioa, aparteko ordainsaria eta oporrik gabea, hona-koek zehaztuko dute: Hileko oinarrizko soldata bider 11 zati hitzartutako urteko lanaldia.

B) Antzinasun-plusa:

Hitzarmen hau indarrean dagoenetik ezartzen da plus hori, l-eranskinean ezarritako zenbatekoarekin, enpresan emandako zerbitzuko hirurteko bakoitzeko, kontratu-mota edozein dela ere, finkoa zein behin-behinekoa.

Hirurtekoak betetzen diren hilabetetik aurrera sorraraziko dira.

Antzinasunaren araberrako osagarri gisa eranskineko soldata-taulan finkatutako zenbatekoa ordainduko da, enpresan emandako zerbitzuko hiru urteko aldi bakoitzeko osagarri per-sonal gisa. Lehenbiziko kontratua eta ondorengoak egin zirene-tik hasiko da kontatzen, langilea enpresarekin modu jarraituan lotzen badute behintzat, kontratu mota dena delakoa izanda ere. Hirurteko bakoitzaren zenbateko aldia bete eta hurrengo hilabeteke lehenbiziko egunetik hasiko da jasotzen, eta hitzar-men hau indarrean dagoen bitartean ez du inolako igoerarik izango. Kontuan hartuko dira beti oporraldiak, ordaindutako bai-menak, behin-behineko ezgaitasuna, amatasunagatiko esze-dentzia berezia eta nahitaezko eszedentzia.

C) Aparteko haborokinak: Aparteko bi ordainsari ordainduko dira sei hilekoan behin, eta oinarrizko soldata baten balio-kideak izango dira, antzinasunaren gehituta. Lehenengoa, urta-rrilaren 1etik ekainaren 31ra bitartean sortua, uztaillaren 15ean ordainduko da; bigarrena, uztaillaren 1etik abenduaren 30era bitartean sortua, abenduaren 19an ordainduko da.

resulte nocturna, festiva o en sábado. El descanso, deberá disfrutarse dentro de los 30 días a partir de la realización de las mismas a elección de la trabajadora.

Se Entienden como horas extraordinarias, aquellas que sobrepasen la jornada anual indicada en el Art. 16. Las horas que se realicen hasta dicha jornada, se contemplarán como horas ordinarias. Las trabajadoras con contrato parcial que no lleguen a la jornada anual, tendrán prioridad ante la posible contratación de personal nuevo para cubrir los servicios que surjan.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES

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

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

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

Se concederán anticipos ordinarios, a petición del trabajador, 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. 25. *Estructura retributiva. Conceptos salariales. Complementos.*

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

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

Pagas extras: Se abonarán dos pagas extras que se harán efectivas en junio junto con la mensualidad y en diciembre el día 19, su cuantía será la misma que la mensualidad.

A efectos de liquidación, el valor de la hora de salario base mensual, sin pagas extras ni vacaciones, vendrá determinado por: Salario base mensual multiplicado por 11 y dividido por la jornada anual pactada.

B) Plus de antigüedad:

A partir de la vigencia del presente Convenio, se establece el mismo en la cuantía establecida en el Anexo I por cada tres años de servicio prestados en la Empresa, en cualquier modalidad de contrato, sea fijo o eventual.

Los trienios se devengarán a partir del mes de cumplimiento.

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

C) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad; la primera, con devengo del 1 de enero al 30 de junio, y abono el día 15 de julio, y la segunda, con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre, y abono el día 19 F) de diciembre.

Urtean zehar lanpostua utzi duten edo lanean hasi diren langileei, arestian aipatutako hilabetetik gorako epemuga duten osagarriak ordainduko zaizkie. Horien zenbatekoa lan egindako denboraren arabera hainbanatuko da, sei hilabetea.

Enpresa eta langileen ordezkariak ados jarrita, aparteko bi haborokinak 12 hilabeteetan hainbanatzea erabaki ahal izango da.

D) Gau-plusa: Langile guztiek gaueko lanetatik osagarri bat jasoko dute egun bateko gaueko hamarretatik hurrengo eguneko goizeko zortziak arte lanean arituz gero. Lana egindako gaueko ordu bakoitzeko plusa eranskinen soldaten taulan ezarritakoa izango da.

Gauetz lan egiteko berariaz kontratatutako langileek bi aukera izango dituzte: soldata %25 handitzea edo lanaldia porzentaje berean murriztea.

E) Jaiegunetako eta igandetako plusa: Urte natural bakoitzeko ordainduriko jaiegun ez berreskuragarriak, betiere langileek egun horietan lan egiten badute eta dagokion konpentsazio-atsedena bestelako egun batean hartzen badute, dirukompentsazioa ordainduko da lan-ordu bakoitzeko, II. eranskineko soldata-taulean ezarritakoaren arabera. Era berean, berdin konpentsatuko dira igandean tokatzen diren lanegunak.

Benetako ordu bakoitzeko, kategoria bakoitzari dagokion ordu-balio arruntaren balioaren %25 jasoko da.

Garrantzi berezia dutela-eta, Eguberri-eguna eta Urteberri eguna jaiegun berezizat hartuko dira. Abenduaren 24tik 25era bitarteko gaueko txanda hasten denetik abenduaren 25eko arratsaldeko txandaren amaiera bitarte, eta abenduaren 31tik urtarrilaren 1era bitarteko txanda hasten denetik urtarrilaren 1era bitarteko arratsaldeko txanda amaite arte lan egiten duten langileei, lan egindako ordu bakoitza bi balira bezala zenbatuko zaie:

F) Garraio-plusa: Garraio-plus bat ezartzen da, zeina ez baita soldata, eta ez du kotizatzen Gizarte Segurantzari, etxez etxeko laguntza-zerbitzua emateko beste herri batera bidaiatzen duten langileentzat. Plus horrek eranskinen taulak zehazten duen zenbatekoa izango du 2013. urterako, eta 2014. urtean kopuru bera gehi aurreko urteko KPI izango da. Kontzeptu hori hamaika hilabetetan ordainduko da.

Goragoko kategoriako lana: Langileari dagokion lanbide-mailaz goragoko egitekorik eginarazten baldin badiote aldi baterako (beti ere, arrazoiak emanda), eginkizun horri dagokion lan-saria jasoko du, horretan ari den bitartean.

G) Dietek eta joan-etorriek eragindako gastuak: Dietatzat hartuko da edozein irteeratan kanpoan egoteak eta mantenuak eragindako gastuei erantzuteko ezarritako eguneko kopurua, baldin eta gastu horiek langilearen konturakoak badira eta kanpora joan bada titularrak eskatu diolako edo titularrak langileak egindako proposamena onartu duelako. Dietak honako hauek izango dira:

Gosaria: 3,54 euro, bazkaria: 17,71 euro, afaria: 17,71 euro, ostatua: 47,21 euro.

Bidaia-gastuak: Ikastetxearen titularrak langileari zerbitzua langilearen autoaz baliatuz egiteko aginduz gero, kilometroko 0,24 euro ordainduko dio, baita autobidearen bidesaria eta aparkalekua ere, justifikatu ondoren.

Zuzendaritzaren eta langileen arteko akordioaren bitartez, enpresa bakoitzean hemen ezarritakoak ez bezalako konpentsazio-formulak adostu ahal izango dira.

Nolanahi ere, adierazitako dieten eta kilometrajearen zenbatekoak aurreko urteko Bizkaiko KPIa igotzen den neurri berean haziko dira 2013. urterako.

— Ohiko orduaren balioa kalkulatzeko:

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

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

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

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

El personal contratado específicamente para la realización de trabajos nocturnos elegirá entre incrementar un 25% su salario o reducir su jornada en el mismo porcentaje.

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

Por cada hora real y efectivamente trabajada se percibirá un 25% del valor hora ordinario correspondiente a cada categoría.

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Año Nuevo. El personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, cada hora trabajada será contabilizada como dos.

F) Plus de Transporte: Se establece un plus de transporte no salarial y no cotizable a la Seguridad Social para aquel personal que se desplace a otra población para realizar el servicio de ayuda a domicilio, en la cuantía que marca la tabla salarial anexa para el año 2013 y para el año 2014 será la misma cantidad mas el IPC del año anterior. Este concepto será abonado por once meses.

Trabajo de superior categoría: Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución señalada a aquélla, en tanto subsista la situación.

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

Desayuno: 3,54 euros; comida: 17,71 euros; cena: 17,71 euros; alojamiento: 47,21 euros.

Gastos de desplazamiento: En el caso de que el Titular del centro requiera al trabajador/a para hacer un servicio con uso de vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0,24 euros por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista y aparcamiento previa presentación del justificante.

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

En cualquier caso, los importes de dietas y kilometraje indicados aumentarán para el año 2013 en el mismo incremento que experimente el IPC del año anterior.

— Cálculo del valor hora ordinario:

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

26. artikulua. *Ordainsari-igoera.*

– Hitzarmeneko soldatak:

2013ko soldata igoera %2,6koa izango da kontzeptu guztietarako. 2014. urtean, 2013ko KPI adinakoa izango da igoera.

Hitzarmeneko soldatak I. eranskinen solda-tauletan ezarritakoak dira, eta lantoki bakoitzeko soldatak kontuan hartuta egin dira.

– Soldata erreala:

Hitzarmeneko soldata errealtzat langileek lanaldi arruntean urtean jasotzen dituzten ordainsari gordin guztiak hartu dira.

Salbuespen gisa, Altzon etxez etxeko laguntza-zerbitzuetan eta Asteasuko Udalean, Villabonako Ikastolan eta Tolosako Jabetza Erregistroan garbiketaren lan egiten duten langileei enpresako hitzarmen kolektiboaren oinarritzko soldatan aplikatuko zaia hitzartutako KPlaren igoera, enpresak jasotzen duenean. Modu horretan, soldata-taulak erregularizatuta geratuko dira.

Halaber, langileren bat gorago zehaztutako lanpostuetako batera lekualdatzen bada, jatorrizko lan-baldintzekin jarraituko du.

VI. KAPITULUA

LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

27. artikulua. *Baimen ordainduak.*

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

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

Lizentziarako baimena eragiten duen gertakaria jazotzen duenean hartu beharko dira lizentzia guztiak.

Enpresak honako kasu hauetan emango ditu lizentziak, betiere behar bezala justifikatzen badira: Ordaindutako lizentzia guztiak dagokion karteldegia araberak abonatu dira.

a) Ezkontzagatik: Ordainduriko lizentziako egutegiko 20 egun; epe hori gehienez ere ordaindu gabeko lizentziako egutegiko 10 egun gehiagoz luzatu ahal izango da.

Lizentzia hau ezin izango da xurgatu, osorik edo partez, oporraldiarekin bat etortzeagatik.

b) Emaztea erditzeagatik: 5 egun erditzea zesareaz bada, 2 egun natural ordaindu gehiago hartu ahal izango dira.

c) Gaixotasun larriagatik:

1) Ezkontidea, seme-alabak edo langilearekin bizi diren gurasoak: Ordainduriko egutegiko 5 egun; epe hori ordaindu gabeko lizentziako hiru egun gehiagoz luzatu ahal izango da.

Idatz-zati honetan aipatutako senitartekoentzat, ospitaleratzea –etxekoa, gaua pasata, barne– gaixotasun larriaren balio-kidetzat hartuko da, eta kasu horretan lizentzia ospitaleratze-egunetara mugatuko da.

2) Gurasoena edo seme-alabena: Ordainduriko egutegiko 3 egun; epe hori ordaindu gabeko egun batez luzatu ahal izango da.

3) Bilobena, aiton-amonena, aita-amaginarrebena, koinatu-koinatena edo errain-suhiena: Ordainduriko egutegiko egun 2; epe hori egutegiko 2 egun gehiagoz luzatu ahal izango da ahaidea langilearekin bizi bada.

Art. 26. *Incremento Retributivo.*

– Salarios de Convenio:

El incremento salarial para todos los conceptos en el año 2013 será del 2,6%. Dicho incremento será del IPC del 2013 para el año 2014

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

– Salarios Reales:

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

Con carácter excepcional para las trabajadoras de los servicios de ayuda domiciliar de Altzo, limpiezas en: Ayuntamientos de Asteasu, Ikastola de Villabona y Registro de la propiedad de Tolosa se les aplicará el incremento del IPC pactado en el salario base del convenio colectivo de empresa cuando este sea percibido por la empresa, quedando en dicho momento regularizadas las tablas salariales

Asimismo si una trabajadora fuera trasladada de otro puesto de trabajo a alguno de los arriba especificado, mantendrá sus condiciones laborales de origen.

CAPITULO VI

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 27. *Licencias retribuidas.*

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

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

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

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

a) Por matrimonio: 20 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

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

b) Por alumbramiento de esposa: 5 días, pudiéndose ampliar en 2 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1) Del cónyuge o hijos/as así como de padres/madres que convivan con el/la trabajador/a: 5 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

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

2) De padre/madre o hermanos/as: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3) De nietos/as, abuelos/as, padres y madres políticas, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales retribuidos, que se ampliará a otros 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el/a trabajador/a.

Gertaera eragileak (gaixotasun larriak) irauten duen bitartean, lizentzia-egunak aukeratu ahal izango ditu langileak, betiere enpresarekin adostuta. Adostasunik egon ezean, lizentzia-egunak bata bestearen jarraian hartu beharko dira.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraitzen badu:

– Ordainduriko bigarren lizentziarako eskubidea izango du langileak, lehen lizentzia hartu duenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira; gaixotasun-egoera horretan ezkontidea edo seme-alabak baldin badaude, lizentzia egutegiko 3 egunekoak izango da; langilearekin bizi diren gurasoak edo anai-arrebak badira, egutegiko 2 egunekoak. Bigarren lizentzia hori ezin izango da luzatu langileak egoera dela-eta bidaia egin behar izategatik.

– Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora kopuru beretan, betiere aurreko lizentzia bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu honetan ere ez da aplikatuko bidaia egin behar izategatik luzapena.

Atal honetan jasotakoaren ondorioetarako, gaixotasun bat larritzat jotzeko, dagokion medikuak eman beharko dio kalifikazio hori, eta hasieran aurkeztutako ziurtagirian emango du edo aldeetako edozeinek geroago eskatuta emango du. Zalantza izanez gero, Hitzarmenaren Interpretaziorako Batzorde Mistoak ebatziko du, orientazio gisako honako irizpide hauen balorazio bateratuaren oinarrian: Ospitaleratzeko beharra eta ospitaleratzearen iraupena, ebakuntza kirurgiko garrantzitsu samarra izatea, laguntzailearen beharra, etab.

d) Heriotzogatik:

1) Ezkontidearena edo seme-alabena: Egutegiko 5 eguneko lizentzia ordaindua.

2) Gurasoena: ordainduriko 3 egun natural. Anai-arreben kasuan: Ordainduriko lizentziako egutegiko 2 egun; horietako bat gutxienez laneguna izango da enpresaren egutegian.

3) Bilobena, aiton-amonena, aita-amaginarrebena, koinatu-koinatena edo errain-suhiena: Ordainduriko lizentziako 2 egun natural; epe hori egutegiko 2 egun gehiagoz luzatu ahal izango da ahaidea langilearekin bizi bada.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben heriotzogatiko lizentzia ezin izango da xurgatu langilearen oporraldian edo ezkontzogatiko lizentzian gertatzen bada.

b), c.1), c.2), d.1), d.2) eta d.3) kasuetan (aitaginarreba-amaginarrebei dagokienez), 200 km-tik gorako baina 500 km-tik beherako bidaia badago, lizentzia egutegiko egun 1 gehiagoz luzatuko da, eta 500 km-tik gorakoa bada, berriz, egutegiko 2 egun gehiagoz. Bestalde, c.3) eta d.3) kasuetan (gainerako ahaideei dagokienez), 500 km-tik gorako bidaia badago, lizentzia ordaindu gabeko egutegiko egun 1 gehiagoz luzatuko da.

e) Aitaren edo amaren, anai-arrebaren baten edo seme-alabaren baten ezkontzogatik: ordainduriko egutegiko egun 1.

f) Ohiko bizilekutik aldatzea: ordainduriko egutegiko egun 1.

g) Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten medikuaren kontsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsultarordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori Medikuntza Orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio aurrez enpresaburuari.

Gainerako kasuetan, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren (Medikuntza Orokorreko medikua) kontsultara joateko, edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko ordainduriko 16 ordu urtean gehienez ere. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

Era berean, urteko 16 orduko muga horren barruan, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere hartu ahal izango dira barne, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari nahiz lan-

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

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

d) Por muerte:

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

2) De padre/madre: 3 días naturales de licencia retribuida. En los casos de hermanos/as: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa.

3) De nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticas, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales de licencia retribuida, que se ampliará a otros 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el/la trabajador/a.

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

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

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

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

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

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

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente jus-

gilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei medikuaren kontsultetara edota azterketa medikoetara laguntzea, baita ospitalean horiekin egotea nahiz garrantzi txikiko ebakuntzaren kasuan ere. Zalantza izanez gero, Hitzarmenaren Batzorde Misto Interpretaziokoaren irizpenera jo daiteke.

h) Emakume langileek edoskitzealdian (9 hilabete arte) bitan zatitu dezaketen ordu bateko etena hartzeko eskubidea izango dute, edo nahi izanez gero, eskubide horren truke beren lanaldia ordu batean murriztu dezakete, helburu berbererako. Baimen hori aitak edo amak baliatu ahal izango du, biek lan egiten badute. Enpresak eta langileak adostuz gero, baimen horren orde eguneroko ordubete hori pilatu eta baimen oso eta jarraitua har dezake amatasun-baimenaren ondoren.

i) Izatezko bikoteek -edozein izanik ere kideen sexua, elkarbizitza egiaztatuz gero (bi urtez gutxienez elkarrekin modu jarraituan errolatuta egotearen ziurtagiria, edo izatezko bikoteen erregistroko ziurtagiria)- artikuluko honetako eskubide berberak dituzte.

j) Behar adinako denboraz, izaera publiko eta pertsonaleko eginbehar saihestezin bat betetzeko. Absentzia hori ordaindua izango da.

Betebehar horrek berekin badakar hiru hilabete zehar langileak ezin bete izatea lanorduen %20 baino gehiago, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikuluko 1. paragrafoan araututako eszedentzia-egoeran jarri ahal du langilea.

Egitekoa betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordainik jasotzen badu, langileak enpresan duen soldatik deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa.

k) Norberaren gauzetarako: bi egun natural; 5 egun lehenago eskatu beharko dira, eta plantillako langileen %5ek baimen hori hartu ez badu baino ez dira emango. Lizentzia hori hartzeko eskubidea izango dute kontratu finkoa duten langileek edo, behin-behinekoen kasuan, urtean 100 egun gutxienez lan egin dutenek. Era berean, egun natural bat hartu ahal izango dute gutxienez urtean 50 egun lan egin dutenek.

l) Hobekuntza-ikastaroak:

Hobetzeko ikastaroak proposatu ditzakete bai enpresak bai langileak, eta langileak nahi badute onartuko dituzte; Enpresak hartuko du bere gain ikastaro horien kostua, baita langileek ikastaro horiek egiteko behar duten denboraren %50 ere. Ikastaroak egitera joateko eskatzaileen kopurua plantillako langileen %5 baino handiagoa denean, eta oporraldi-garaia ez denean, zentroko titularrak baimenak emateko modu egokia ezarri ahal izango du zerbitzuaren premien, antzinasun-merkezimenduen eta interesdunak baimen hori bera eskatu gabe igarotako denboraldiaren arabera.

m) Azterketetara joateko lizentziak:

Lanbide-titulu bat lortzeko ikasketak egiten dituzten langileak zerbitzupean dituzten enpresek deialdi ofizialeko azterketetara joateko behar dituzten lizentzia guztiak emango dizkiete, ordainsarian eraginik izan gabe, betiere interesdunek alde aurretik justifikatu badute ikasketa horien matrikula egina dutela eta azterketetara joan direla. Azterketa bakoitza egiteko lizentzia egun batekoa izango da eta 200 km baino urrunago joan behar bada, lizentzia egutegiko 3 egunera luza daiteke.

tificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos/as o familiares dependientes que convivan con el/la trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

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

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

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

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

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

k) Por asuntos propios: Dos días naturales, que deberá ser solicitado con 5 días de antelación y siempre y cuando no se encuentre disfrutando permiso más del 5% del personal. Tendrán derecho al disfrute de dicha licencia los trabajadores con contrato fijo o en el supuesto de eventuales, aquellas que hayan trabajado un mínimo de 100 días/anales. Del mismo modo podrán disfrutar de un día natural aquellas que hayan trabajado un mínimo de 50 días/anales.

l) 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 período transcurrido sin solicitar ese permiso por la interesada.

m) 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 las interesadas de tener formalizada la matrícula de tales estudios y la justificación, asimismo, de haber asistido a los exámenes. La duración de las licencias será de 1 día por examen, pudiendo ampliarse a tres días naturales si hubiera desplazamiento superior a 200 Km.

— Ordaindu gabeko lizentziak.

Langile guztiek urteko, eta soldatarik gabe, 30 egun eska ditzakete; hau eman egin beharko diote, eskabide hori 5 egun lehenago eskatu bada eta honelako baimena gozaten ari diren langileen kopurua %5etik gorakoa ez bada. Baimena bost egunetik beherako aldirako bada, deskontuak hileko nominaren zati proportzionalari soilik eragingo dio; epe hori gaintzen bada, ordea, deskontuak aparteko ordainsarien eta/edo oporren zati proportzionalari eragingo dio.

28. artikulua. Amatasuna, adopzioa eta harrera.

Langileek dagokion etenik gabeko 16 asteko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute haurdunaldi edo erditzeagatik, bi aste gehiago erditze anizkoitzen kasuan seme edo alaba bakoitzeko, betiere 6 aste erditu eta hurrengo asteetan hartzen badira. Emakumea hitzen bada, aitak lizentzia osoa hartu ahal izango du, edo, horrela badagokio, lizentziatik geratzen den zatia.

Halaber, lizentziaren iraupen-aldia hamazazpi astekoa izango da adingabea sei urtetik gorako ezindua edo elbarria denean, edo bere inguruabar pertsonalak eta esperientziak direla-eta, edota atzerritarra izateagatik, gizarteratzeko eta familiaren baitan toki izateko zailtasunak baldin baditu, gizarterbitzu eskudunak hala egiaztatuta. Amak eta aitak lan egiten badute, interesdunek aukeratu bezala banatuko da baimena. Aldi berean edo ondoz ondo har dezakete baimena, baina segidako epeetan beti.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, aitak edo amak adoptatutako haurren sorterrira alde aurretik joan behar dutenean, kasu bakoitzerako artikulua honetan aurreikusitako lizentzia adopzioa eratzen deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke, gehienik jota.

29. artikulua. Lan- eta familia-bizitza bateragarri egitea.

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

30. artikulua. Eszedentziak.

Bat. Borondatezkoa edo derrigorrezkoa izan daiteke eszedentzia. Derrigorrezko eszedentzian, lanpostua gordetzeko eta dagokion aldia antzinasunerako aintzat hartzeko eskubidea izango da. Horrelako eszedentzia emango zaie lanera joatearekin bateragarri ez den kargu publiko baterako izendatutako edo hautatutako langileei. Lanera itzultzea kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan eskatu beharko da.

Bi. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak eskubidea du borondatezko eszedentzia aitortzeko; eszedentzia hori ezin da izan lau hilabete baino gutxiagokoa eta bost urte baino gehiagokoa. Aurretik eszedentzian egondako langileak eszedentzia berriz hartzeko, lau urte igaro beharko dira aurrekoa amaitu zenetik.

Hiru. Gutxienez hiru urteko antzinasuna duten langileen zako eszedentziak.

Enpresan gutxienez hiru urteko antzinasuna duten langileei eszedentzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

— Licencias no retribuidas.

Todo el personal podrá solicitar hasta 30 días de permiso, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 5 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal. Si el permiso es por un período inferior a los 5 días el descuento solo afectará a la parte proporcional de la nómina del mes, en el caso de que superara este plazo el descuento pudiera afectar a la parte proporcional de pagas extras y/o vacaciones

Art. 28. Maternidad, adopción y acogimiento.

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

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

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

Art. 29. Conciliación de la vida laboral y familiar

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

Art. 30. Excedencias.

Uno. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

Tres. Excedencias para las trabajadoras con al menos una antigüedad de 3 años.

La empresa concederá excedencia a las trabajadoras con al menos una antigüedad de tres años en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Eszedentziaren iraupena gutxienez urte batekoa eta gehienez bost urtekoa izatea.

b) Horrelako eszedentzia mota bat hartu duen langile kopurua plantillaren ehuneko 5 baino gehiago ez izatea.

Eskubide hori berriro ere eduki ahal izango du langileak berak, soilik, aurreko eszedentziaren amaieratik bi urte igaro badira.

Eszedentzian dagoen langileari Enpresan dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea baino ez du izango eszedentzia hiru urte baino gehiagokoa bada.

Laugarrena. Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harre-rako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Orobat, langileek eskubidea izango dute gehienez ere urtebeteko eszedentzia hartzeko -negoiazio kolektiboaren ondorioz iraupen luzeagoa ezarri ezean-, odolkidetasunezko edo ezkontzazko bigarren mailarainoko senideren bat zaintzeaz arduratzeko, baldin eta senide horrek bere kontura baliatzeko gaitasunik ez badu, adinagatik, istripu bat izan duelako edo gairorik dagoelako, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Atal honetan jasotako eszedentzia langile guztien eskubide indibiduala da, gizon zein emakumeena. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik.

Era honetako eszedentzia batean dagoen bitartean langileak beste senitarteko bat zaintzen hasi behar eta horretarako eskubidea baldin badu, aurreko eszedentzia amaitutzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Lehenengo urtean lanpostua gorde dakion eskubidea izango du. Epe hori amaitzean, lan-talde edo kategoria bereko lanpostua gordeko zaio.

Bosgarrena. Era berean, enpresan eszedentzia-egoerara pasatzea eskatu ahal izango dute jabantziako edo goragoko mailako sindikatu-eginkizunetan jarduten duten langileek, ordezkarikarguan dauden bitartean.

Seigarrena. Langileak 3 urteko antzinasuna badu, berrondatezko eszedentziaren lehenengo 5 urteetan gorde egingo zaio lanpostua.

VII. KAPITULUA

LAN-SEGURTASUNA ETA -OSASUNA

31. artikulua. Lan-osasuna.

1. Printzipio orokorrak: Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean ezarritakoaren arabera, langileek laneko segurtasun eta osasunari dagokienez babes eraginkorra izateko eskubidea dute. Sektorearen ezaugarri bereziak direla eta, arrisku psikosozialen ebaluazioa ere kontuan izango da. Eskubide horrek esan nahi du enpresak bere zerbitzura dauden langileak babestu egin behar dituela laneko arriskuetatik. Babesteko betebeharrak betetze aldera, enpresak bere zerbitzupeko langileen segurtasuna eta osasuna bermatuko ditu, lanarekin zerikusia duten alderdi guztietan, eta beharrezkoa baldin bada, lan-arriskuak saihesteko jardun-protokoloa emango die, aurretiaz, langileei.

a) Que dicha excedencia no sea inferior a 1 año ni superior a cinco años.

b) Que el número de trabajadoras que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 5% 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.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, cuando dicha excedencia sea mayor de tres años.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

Seis. En caso de que la trabajadora o el trabajador posea una antigüedad de 3 años, mantendrá durante los 5 años de la excedencia voluntaria la reserva del puesto de trabajo.

CAPITULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 31. Salud Laboral.

1. Principios Generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por las especiales características del sector, se tendrá en cuenta también la evaluación de los riesgos psicosociales. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Era berean, enpresak nahitaez ahalbidetu behar du langileak behar adinako prestakuntza teorikoa eta praktikoa jasotzea prebentzioari buruz, eta bereziki, langilearen zereginetan aldaketarik egiten denean, teknologia berriak sartzen dituztenean eta lanpostuetan aldaketak egiten dituztenean.

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

2. Langileen partaidetza:

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

Prebentzio-ordezkarien izendapena, eskumenak eta ahalmenak Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 35. eta 36. artikuluetan ezarritakoak izango dira, baita laneko segurtasun-eta osasun-batzordeak erabakitakoak eta batzorde horren araudian adostutakoak ere.

Langileen legezko ordezkariak egoki irizten dioten edozein langile izendatu ahal izango da prebentzioko delegatu. Prebentziorako ordezkaria langileen ordezkaria denean, bere ordutegi-kreditua prebentzio gaietarako erabili ahal izango du. Dena dela, gai horretan prebentziorako erabilitako denbora laneko denboratzat joko da ondorio guztietarako, eta gastua ez da, inondik inora, prebentzioko ordezkarien gain joango.

Haien eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren informazioetarako eta prestakuntzarako sarbidea jarriko ditu enpresak prebentzioko delegatuen eskura. Dituen eskumenak eta gaitasunak Laneko Arriskuei Aurre hartzeko Legearen 36. artikuluan daude jasota.

Prebentzioko delegatuei Laneko Arriskuen Prebentziorari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeko 37. artikuluan eta Langileen Estatutuaren 65.2 artikuluan xedatutakoa aplikatuko zaie eta enpresan garatzen duten jardunaren ondorioz eskuratzeko informazioen inguruan isiltasun profesionala gorde beharko dute.

Enpresako zuzendaritzak bere zeregina egoki betetzeko behar dituen baimen ordainduak emango dizkie prebentzio-delegatuei, baita laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko prestakuntza-ikastaroetara bertaratzeko behar dituzten ordaindutako baimenak ere, baldin eta arlo horretan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek (31/1995 Legearen 37.2 artikulua) edo prebentzio-delegatua kide den erakunde sindikale-tako zerbitzuek antolatutako badira.

2.b) Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea: Organo parekide eta kolegiatua da laneko arriskuei aurre hartzeko lan-tokietako jardueretan ordezkari izateko eta aldizka parte hartzeko. Dituen eskumenak eta gaitasunak Laneko Arriskuei Aurre hartzeko Legearen 39. artikuluan daude jasota.

Segurtasun eta Osasun Batzordea normalean hiru hilean behin batzartuko da, ohiko bilkuretan, edo bilkura berezietan, baldin eta Batzordeko ordezkarietako batek eskatzen badu.

3. Hitzarmen honen eremuaren barnean hartutako enpre-sak enpresako LILGM/MATEP adostuko du langileen legezko ordezkarietarekin. LILGM horrek enpresako langile guztien lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak estaliko ditu.

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

Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

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

2. Participación del Personal:

2.a) Delegados/as de Prevención: Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el Delegado/a de Prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

El empresario deberá facilitar a los/as delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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 la 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.

2.b) Comité de Seguridad y Salud Laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

3. La empresa incluida en el ámbito del presente Convenio acordará con la Representación Legal de los trabajadoras de la misma la MATEP que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de las trabajadoras de la empresa

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

32. artikulua. Osasuna zaintzea.

1. Enpresariak bermatzen du langileen osasuna zainduko duela, betiere, langileetako bakoitzak duen lanari dagozkion arriskuak kontuan hartuta.

Enpresak osasun-azterketa egin behar die langileei urtero, bai eta azterketa horren txosten medikoa eman ere.

Azterketa horiek egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Langileen ordezkariak egindako txostenaren ondoren, honako kasu hauetan baino ez da borondatezkoa izango: langileen osasunari buruzko lan-baldintzen ondorioak aztertzeke osasun-azterketak egitea nahitaezkoa bada, edo langilearen osasun-egoera langilearentzat arrisku-tsua ote den egiaztatzeke, edo arrisku bereziak babesteari eta arriskugarritasun bereziko jarduerak babesteari buruz legezko xedapenean horrela ezarrita badago.

Edozein kasutan ere, langileari ahalik kalterik gutxiena egiten dioten azterketak eta frogak aukeratu beharko dira, bai eta arriskuarekin proportzionalak direnak ere.

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

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

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

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

VIII. KAPITULUA

LANGILEEK SINDIKATUKO KIDE IZATEKO, ORDEZKATUAK IZATEKO ETA BILERAK EGITEKO DITUZTEN ESKUBIDEAK

33. artikulua. Sindikatuko kide izateko eskubidea.

Berezko interes profesional, ekonomiko eta sozialak babesteko eta sustatzeko asmoarekin, legez eraturako Zentral Sindikaletako kide izateko eskubide osoa dute langileek; ildo horretan, Zentral Sindikal bateko kide diren Enpresako langileek Atal Sindikal bat osatu ahal izango dute eta Atal Sindikal horrek jarduteko independentzia osoa izango du Enpresaren aurrean. Atal Sindikala eratu dela jakinarazi beharko da Enpresaren zuzendaritzan.

Ezin izango da inor diskriminatu sindikatu bateko kide izateagatik.

34. artikulua. Ordezkaritza eskubidea.

Enpresa bateko langileek eskubidea dute beraien ordezkari izango diren langile-ordezkariek edo enpresa-batzordeak aukeratzeko. Indarrean dagoen legerian aurreikusitako osadera, esku-menak eta bermeak izango ditu, hitzarmen honetan ezarritako berariazkoei kalterik egin gabe.

Enpresa Batzordeek eta Langileen Delegatuek Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarritakoez gain, honako eskubide eta eginkizun hauek izango dituzte, besteak beste:

a) Hutsegite larriak eta oso larriak direla-eta haien enpresan ezarritako zigor guztiei buruzko informazioa jasotzea.

b) Ondorengo gaiei buruzko estatistikak ezagutzea: lan-absentismoaren indizea eta absentismoaren arrazoiak, lan-istri-

Art. 32. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La empresa está obligada a efectuar el reconocimiento médico anual para sus trabajadoras y a entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

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

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

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

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

CAPITULO VIII

DE LOS DERECHOS DE SINDICACION, REPRESENTACION Y REUNION DE LAS TRABAJADORAS

Art. 33. Del Derecho de Sindicación.

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

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

Art. 34. Del derecho de representación.

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

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

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

b) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades pro-

puak eta lanbide-gaixotasunak eta euren ondorioak, ezbeharren indizea, lan-ingurumenari buruz aldiari behin edota bereziki egindako azterlanak eta hartzen diren prebentzio-neurriak.

c) Lanaren, Gizarte Segurantzaren eta enpleguaren arloko arauak betetzen direla zaintzea, baita enpresaren indarreko gainerako itun, baldintza eta erabilerak ere, eta, hala badagokio, dagozkion legezko ekintzak abiaraziko dira enpresaburuaren eta erakunde edo auzitegi eskudunen aurrean.

d) Enpresaren lana garatzerakoan, laneko segurtasunaren eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaindu eta kontrolatzea, zentzu horretan Langileen Estatutuaren 19. artikuluko aurreikusten dituen berezitasunekin.

Hileko ordu kredituak erabiltzeko lehenetsuna izango du. Muga bakarra dago: ahal denean, gutxienez hasi baino 48 ordu lehenago emango da horren berri, eta lanera itzuli izanaren berri ere emango da, hala egindakoan.

Halaber, iragarki-oholak emango dira komenigarritzat jotzen diren oharrek eta jakinarazpenak ipintzeko, betiere sindikatuen ardurapean. Ohol horien ageriko gune eta lekuetan jarriko dira, informazioa langileei erraz irits dakien.

Atal Sindikalak: Langile guztiek sindikatuetakoa kide izateko duten eskubidea errespetatuko du enpresak. Sindikatu bateko kide den langilea bileretara joan ahal izateko, kuotak biltzeko eta lanorduetatik kanpo eta enpresaren ohiko jardura oztopatu gabe sindikatuari buruzko informazioa banatzeko baimena emango die.

Langile bat sindikatu bateko kide izateak edo ez izateak, edo kide izateari uko egiteak ez du langile horri lana ematea baldintzatuko eta ezin izango dio beste inola oztopatu edo kalterik eragin ere.

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

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

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

Atal sindikalen ordezkariak sindikatuko Delegatuaren esku egongo da. Delegatu hori enpresako langilea izango da.

Honako hauek dira sindikatuko Delegatuaren eginkizunak: kide den sindikatuaren edo ordezkatzeko duen konfederazioaren eta horiek enpresan dituzten afiliatuaren interesak babestea eta bere sindikatuaren edo konfederazioaren, eta enpresaren arteko komunikazio-tresna izatea, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan (ASLO) ezarritakoari jarraiki.

Sindikatu-ataleak egiaztatu beharko dute taula honetan adierazitako gutxieneko afiliazio-portzentajea, hartara haien sindikatuetakoa delegatuak langileen delegatuen eta Enpresa Batzordeko kideen eskumen eta berme berdinak izango dituzte, eta hileroko sindikatu-jarduerarako 15 ordu ordainduko krediturako eskubidea izango dute.

fesionales 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.

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

Asimismo, se facilitarán tablonos de anuncios para que, bajo la responsabilidad de la representación sindical, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablonos se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información lleve fácilmente al personal.

Secciones Sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado/a a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

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

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

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

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

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

La función de la persona Delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de su afiliación en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS.

Las Secciones Sindicales habrán de acreditar el porcentaje mínimo de afiliación previsto en la tabla siguiente para que sus Delegadas Sindicales tengan las mismas competencias y garantías que las Delegadas de Personal y miembros del Comité de Empresa y derecho al crédito de 15 horas retribuidas mensuales para la actividad sindical:

Langileak enpresan Trabajadoras en la Empresa	Delegatuak Delegadas	Eskumenak eta bermeak izateko gutxieneko afiliazio-portzentajea Porcentajeminimo de afiliación para competencias y garantías
30 langilera arte / Hasta 30 trabajadoras	1	30%
31-50 langile / De 31 a 50 trabajadoras	2	25%
51-100 langile / De 51 a 100 trabajadoras	3	20%
101etik gora / De 101 en adelante	4	15%

Negoiazio-mahaiak: Batzorde Paritarioan edo Hitzarmeneko Negoiazio Batzordean parte hartzen duten langileei baimen ordaindu bat emango zaie negoiazio-lana errazteko, negoiazio horiek irauten duten bitartean.

35. artikulua. Biltzeko eskubidea.

1. 1. Enpresa bateko langileek batzarrak egiteko eskubidea dute. Biltzarrak langileen delegatuek edo Enpresa Batzordeak deituko dituzte eta horiek izango dira biltzarren buru; nolahi ere, eguna eta gai-zerrenda jakinaraziko dizkiote Enpresa Zuzendaritzari bilera egin baino 48 ordu lehenago. Ordainduriko batzarrak –lanorduetan zein lanorduetatik kanpo– egiteko baimena emango dute enpresek; gehienez ere, 15 ordu urtean.

2. Halaber, Atal Sindikaleko kideek bilerak edo biltzarrak egiteko eskubidea izango dute, lanorduetatik kanpo, aurreko paragrafoan jasotzen diren batzar-orduak gorabehera. Biltzarrak langileen delegatuek edo Enpresa Batzordeak deituko dituzte; nolahi ere, eguna eta gai-zerrenda jakinaraziko dizkiote Enpresa Zuzendaritzari bilera egin baino 48 ordu lehenago.

Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideek ordaindutako 25 ordu sindikaleko kreditua izango dute hilean.

IX. KAPITULUA

GIZARTE ONURAK

36. artikulua. A Eko egoerako soldata ziurtatua.

Langileak bere ohiko soldataren %100 jasotzeko eskubidea izango du urteko lehenengo aldi baterako ezintasun-egoeran.

Laneko istripu batek edo lanbide-gaixotasun batek eragindako aldi baterako bigarren ezintasunetik aurrera aldi baterako ezintasunagatik jasotzen denaren eta soldataren arteko aldea ordainduko du enpresak, bajaren lehen egunetik oinarritzko soldataren %100 bermatuz.

Gaixotasun arruntak eragindako bigarren A Etik aurrera ere soldataren %100 bermatuko da, baina bajako lehenengo 21 egunean bakarrik. 22. egunetik aurrera hileko soldataren %80 baino ez da ziurtatuko.

37. artikulua. Laneko arropa eta oinetakoak.

Enpresek behar diren uniformeak, arropa eta oinetakoak emango dizkiete nahitaez langileei, baita eskularruak, maskarillak eta bestelako elementuak ere, lana behar bezala betetzeko, segurtasunari, osasunari, erosotasunari eta abarri dagokionez.

Gutxienez urtean uniforma bat eskuratuko du.

Debekatuta dago hori lan-orduetatik kanpo erabiltzea, eta nahitaezkoa izango da lan-harremana amaitzen denean bueltatzea.

Egindako lanaren ezaugarriak direla-eta, adosten den segurtasun-material guztia ordainduko da, lesioak saihesteko.

38. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguruia.

Enpresa guztiek aseguru-poliza bat izango dute, Hitzarmen honen eraginpeko langile guztien erantzukizun zibilaren eta banakako istripuen estaldura bermatuko duena.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresak poliza horri atxikiko zaizkio, eta, urte bakoitzaren hasieran, publikoki polizaren nondik norakoen berri emango diete langileen ordezkariak eta ezbeharren bat gertatuz gero jarraitu beharreko prozedurak azalduko dizkie.

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.

Art. 35. Del derecho de reunión.

1. El personal de una empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea. Las Asambleas serán convocadas y presididas por las personas delegadas de personal o Comité de Empresa, comunicando la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas. Las empresas autorizarán la celebración de Asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 15 horas.

2. Así mismo, los miembros de una Sección Sindical tienen derecho a hacer reuniones o asambleas, fuera de las horas de trabajo al margen de las horas de asamblea recogidas en el párrafo anterior. Las reuniones o asambleas serán convocadas y presididas por las personas Delegadas Sindicales, que comunicarán la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

Los/las representantes del personal y miembros del comité de empresa tendrán de un crédito de 25 horas sindicales mensuales retribuidas.

CAPITULO IX

MEJORAS SOCIALES

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

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir el 100% de su salario habitual, durante la primera situación de I.T. del año.

A partir de la segunda IT por accidente de trabajo o Enfermedad Profesional la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por subsidio de IT, garantizando el 100% del salario base desde el primer día de la baja.

A partir de la segunda IT por enfermedad común, también se garantizará el 100% de su retribución salarial total pero solamente, durante los primeros 21 días de baja. A partir del día 22 estará asegurado el 80% de su salario mensual.

Art. 37. Ropa de trabajo y calzado.

La empresa proveerá a sus trabajadoras y trabajadoras, con carácter obligatorio, de los 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

Facilitará al menos un uniforme al año.

Queda prohibida su utilización fuera de las horas de trabajo y será obligatoria su devolución al finalizar la relación laboral.

Dadas las características de la labor desempeñada, se pagará todo aquel material de seguridad que se acuerde para prevenir posibles lesiones

Art. 38. Seguro de Responsabilidad Civil.

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

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

Gizarte Segurantzaren Erregimen orokorrean alta emanda dauden enpresako langile guztiek aseguratuta egon beharko dute TC-2 buletinaren bitartez egiaztatuz.

Laburbilduz, aipatutako polizaren bermeak honako hauek izango dira:

Erantzukizun zibila: Aseguratuek izan dezaketena profesionalak soilik diren jardunak direla-eta, fidantza eta defentsa kriminala barnean hartuta, eta bazter utzita Autoen Adarrak aseguratuta izan ditzakeenak, eta poliza honek bermatzen dituen kalte materialen edota gorputz-arlokoen zuzeneko ondorio ez den edozein kalte immaterial. Ezbeharrarengatik gehieneko prestazioa: hogeita hamar mila euro.

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

Aseguratutako diru kopurua:

Heriotza: Hamazortzi mila euro.

Ezintasun iraunkorra: Hogeita hamar mila euro.

39. artikulua. Aldi baterako ezintasunagatik lanera ez joatea.

Gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eraginiko aldi baterako ezintasunen ondorioz lanera ez joatea, behar bezala justifikatuta badago, ez da zenbatuko Langileen Estatutuaren 52.d artikuluan xedaturikoaren ondorioetarako (Lan-erreformarako premiazko neurrien otsailaren 10eko 3/2012 Erregeren Dekretu Legeak emandako testuaren arabera).

40. artikulua. Kaleratzeagatik kalte-ordaina.

Bidegabeko kaleratzearen kalte-ordaina soldatuko 45 egunekoa izango da lan egindako urte bakoitzeko, 42 hilabeteko mugarekin.

X. KAPITULUA

EUSKALDUNTZEA

41. artikulua. Euskalduntzea.

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

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

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

3. Plan hori garatzeko, enpresak eskatuko du administrazioko teknikarien edo hizkuntzari buruzko aholkularitzako enpresa espezialisten aholkularitza.

4. Planak izango ditu enpresak lantokian lortu nahi dituen hizkuntza-helburuak, hura lortzeko baliabideak eta hura garatzeko epeak.

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

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

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

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

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

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

Capital asegurado:

En caso de muerte: Dieciocho mil euros.

En caso de invalidez permanente: Treinta mil euros.

Art. 39. Ausencias por I.T.

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

Art. 40. Indemnización por despido.

La indemnización por despido improcedente será de 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

CAPITULO X

EUSKALDUNIZACION

Art. 41. Euskaldunización.

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

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

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

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

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

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

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

XI. KAPITULUA

LANEKO GATAZKAK KONPONTZEA (PRECO)

42. artikulua. *Gatazka kolektiboak konpontzea. PRECO.*

Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiek adierazi dute edozein gatazka konpontzeko PRECOren prozedurak erabili behar direla beste edozein prozeduratara jo aurretik, hain zuzen ere, enpresa-erakunde eta erakunde sindikalen autonomia kolektiboaren erakusgarrietako bat delako, eta elkarrizketa indartzen eta lan-harremanak negoziatzen lagunduko duelako.

Hortaz, gatazka kolektiboak sortzen direnean, hitzarmen kolektibo honetako negoziatzaileek PRECOren bitartekaritza jo beharko dute, eta bitartekaritza-prozedura hori hitzarmen hau negoziatu duten alderdietako baten gehiengoak eskatu beharko du. Hitzarmen edo itun kolektiboa interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokienez, PRECOren xedatutakoa betez, hitzarmeneko Batzorde Mistora jo beharko da lehendabizi.

Alde biek berariaz adosten dute, nolahi ere, desadostasunak ebazte aldera, Laneko Gatazka Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren (PRECO) adiskidetze- eta bitartekotza-prozedurak bete beharko dituztela. Arbitraje-prozedura aplikatuko da soilik bi aldeetako bakoitzak berariaz adosten badu prozedura horren mende jartzea.

XII. KAPITULUA

BERDINTASUN POLITIKAK

43. artikulua. *Aukera berdintasuna.*

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

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

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

44. artikulua. *Sexu-jazarpenari aurre egiteko prebentzioa eta prozedura-protokoloa.*

1991eko azaroaren 27ko 92/131 Europaren Gomendioak honela definitzen du laneko sexu-jazarpena: lan-harremanetan emakumeen eta gizonen duintasuna kaltetzen duten sexu-jokabideak. Honen barruan sartzen dira jarrera fisiko ahozko edo ez ahozko doilorrak, eta ezaugarri nagusia da jarrera horiek ez dituela nahi biktimak edo horiek jasaten dituen pertsonak.

Patronalak adierazpen bat egiteko konpromisoa hartzen du, jazarpen-jokabiderik onartuko ez dela argi uzteko.

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

Bitariko batzorde bat eratuko da, langileen enpresaren ordezkariak osatua, sexu-jazarpenaren aurrean jarduteko protokoloa ezartzeko.

Enpresako diziplina arauak jazarpen-jokabideak zien diren eta dagozkien ekintzak zehaztuko dituzte.

Patronalak protokoloa zabaltzeko hitza ematen du.

CAPITULO XI

SOLUCION CONFLICTOS LABORALES (PRECO)

Art. 42. *Resolución Conflictos Colectivos. PRECO.*

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

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

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

CAPITULO XII

POLITICAS DE IGUALDAD

Art. 43. *Igualdad de oportunidades.*

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

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

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

Art. 44. *Prevención y procedimiento/protocolo ante el acoso sexual.*

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

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

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

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

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

La patronal adquiere el compromiso de divulgar el protocolo.

45. artikulua. Genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak.

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

1. Lanaldi-murrizketa.

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

Lanaldia murriztutako epea hasieran ezingo da sei hilabete baino gehiagokoa izan, non eta tutoretza judizialeko jarduerak ez duten adierazten biktimaren babesteko murriztearekin jarraitu behar dela, eta hori onartzen duen. Dena dela, tutoretza jarduerak amaitutakoan, biktimaren lanpostuan sartuko da berriro aurreko lan baldintza beretan.

2.- Lan-denboraren berrantolaketa.

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

Biktimari dagokio ordutegia zehaztea eta murrizketak iraungo duen aldia zehaztea, edo, dagokionean, artikulua honekin aurreikusitako lanaldi-berrantolaketa egitea.

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

Genero-indarkeriaren biktimaren denak langilea lan egiten ari zen herrian lanpostua uztera behartuta dagoenean (bere babesa edo gizarte-laguntza integrala gauzatzeko), lehentasunezko eskubidea izango du enpresak beste edozein lantokitan hutsik duen beste lanpostu bat hartzeko, talde profesional berean edo kategoria baliokide batean.

Halako kasuetan, enpresak, egoeraren berri izan orduko, nahitaez komunikatu behar dizkio emakume langileari une horretan dauden hutsuneak edo etorkizunean izan daitezkeenak.

Tokialdatzea hasieran sei hilabetekoa izango da, eta epe horretan enpresak lanpostua gorde beharko dio. Epe hori amaitutakoan, pertsona horrek aurreko lanpostura itzuli edo berrian jarraitu aukeratu beharko du. Azken kasu horretan, ezerezean geratuko da aipatu lanpostua erreserbatzeko betebeharra.

XIII. KAPITULUA

HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

50. artikulua. Diziiplina-araubidea.

Zehapen guztiak idazki bidez jakinaraziko zaizkio langileari, kausaren data eta gertakariak adierazita. Horren kopia helaraziko zaie langileen ordezkariari, Enpresa Batzordeko kideei edo sindikatu-ordezkariei.

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

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

1. Reducción de Jornada de trabajo.

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

El periodo de reducción de jornada tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima, y en todo caso a opción de ésta, requiriese la continuidad de la reducción. En cualquier caso, una vez finalizadas las actuaciones de tutela, la víctima deberá ser reintegrada a su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales anteriores.

2. Reordenación del tiempo de trabajo.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO XIII

FALTAS Y SANCIONES

Art. 50. Régimen disciplinario.

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

- Zehapenak murriztea:

Enpresaren titularrak, plantillaren legezko ordezkariekin erkatu ondoren, edo haiek eskatuta, gertaerak biltzen dituzten zirkunstantziak eta langilearen ondorengo jokaera kontuan izanda, hutsegite arinengatik, larriengatik eta oso larriengatik zehapenak murriztu ahal izango ditu, betiere indarreko legeriaren arabera.

- Hutsegiteak.

Enpresak zehatu ahal izango ditu langileak beren betebeharrak ez betetzeagatik, artikuluko honetan ezartzen diren hutsegiteen eta zehapenen maila aintzat hartuta.

- A) Hutsegite arinak:

1. Agindutako zereginak betetzean atzeratzea edo zabarkeriaz nahiz axolagabekeriak jokatzea.

2. Lanaldiaren hasieran izandako puntualtasuneko 3 hutsegite gehienez, hamar minututik hogeit hamar bitartekoak, hilabete batean.

3. Lanaldian zehar, lanpostua edo zerbitzua aldi labur baterako uztea, justifikatutako arrazoirik gabe.

4. Norbera garbi eta txukun ez egotea.

5. Zerga-betebeharretan edo gizarte-segurantzaren ondorioak izan ditzaketan aldaketak (etxebizitzan, bizilekuan edo familia-egoeran) enpresari ez jakinaraztea.

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

7. Zerbitzua eman bitartean erretzea.

8. Inolako justifikaziorik gabe lanera ez joatea egun batean.

- B) Hutsegite larriak:

1. Laneko segurtasun- eta osasun-arauak eta -neurriak ez betetzea, horren ondorioz osasunarentzat eta osotasun fisikoa-arentzat arriskuak sor badaitezke.

2. Zereginak agintekeriak gauzatzea.

3. Lanera huts egingo duela ez jakinaraztea, salbu eta abisurik eman ezin zezakeela frogatu bada.

4. Lanaldiaren hasieran izandako puntualtasuneko 3 hutsegite baino gehiago, hogeit hamar minututik gorakoak, hilabete natural batean.

5. Bidezko arrazoirik gabe lanera bizpahiru aldiz huts egi- tea hilabete natural batean.

6. Goragokoen lan-aginduak ez betetzea, baita behar den errespeturik ez izatea agintariei nahiz lankideei eta erabil- tzaileei ere.

7. Enpresaren idazki bidezko baimenik gabe, erabil- tzailearen etxebizitzako giltzaren zaintza onartzea.

8. Gaixo egotearen edo istripua jasan izanaren plantak egitea eta parte aigorri eta ondorengo berrogeita zortzi orduetan baja ofizialaren parte a aurkeztea, hori egitea ezinezkoa dela frogatzen ez bada behintzat.

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

10. Enpresako uniformeak edo materialak ez ezik erabil- tzailearen ondasunak ere desagerraraztea.

11. Ez jakinaraztea enpresari al bait lasterren erabil- tzailearen zerbitzu bat ez dela egin.

12. Hiruhileko batean hutsegite arinak behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoak izan arren, eta horiengatik zeha- penak ezarri direnean.

- 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 ulterior 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 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 tres 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 y 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 el servicio.

8. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada.

- 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 dos o tres días, sin causa justificada dentro de un mes natural.

6. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos, como a compañeras 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 de 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. 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.

C) Hutsegite oso larriak:

1. Justifikatu gabe lanera ez etortzea hilean hiru egun baino gehiagotan edo hiru hileko epean sei egun baino gehiagotan.
2. Enpresaren baimenik gabe, beste pertsona bat jartzea zerbitzuak egiteko.
3. Lanak egin bitartean edo lanetik kanpo, lankideei, erabiltzaileei edo enpresari gezurra esatea, leialtasunez jokatzeko, iruzur egitea, konfiantza-abusua izatea eta lapurtzea edo ebas-tea.
4. Aldi baterako ezinduta egonik, norberaren edo besteren konturako lanak egitea, bai eta errealitatea manipulatzeko ere ezintasun-egoera luzatzeko.
5. Lanean ari dela, behin eta berriz mozkortuta edo drogen eraginaren menpe egotea, lanean ondorio txarra duenean.
6. Lankide, goragoko, beren ardurapeko langile eta erabiltzaileenganako hitzeko edo egiteko tratu txarrak.
7. Delitu batean zuzenean edo zeharka parte hartu izana, zigor-legeek horrelakotzat jotzen badute, zerbitzua ematen ari dela.
8. Lana justifikaziorik gabe uztea.
9. Lankide, agintari edo zerbitzuak jasotzen erabiltzaileekin liskarrak eta istiluak izatea.
10. Bidegabeko lehia.
11. Hirugarren pertsonen ordaintzea exijitzea, eskatzea edo onartzea.
12. Sexu-jazarpena.
13. Sei hileko epean beste hutsegite larri bat egitea, aurrekoaren bestelakoa izanagatik ere, baldin eta aurreko horrenagatik zigorra bete badu.

– Zigorrak:

Hutsegiteen kalifikazioaren arabera ezar daitezkeen zehapenak honako hauek izango dira:

A) Hutsegite arinengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Enplegua eta soldata etetea, gehienez hiru egunez.

– Justifikatu gabeko ez-etortzeak edo berandu iristekak direla eta, lan egiteari benetan utzi zaion aldiari dagokion ordainsaria proportzionalki kentzea.

B) Hutsegite larriengatik:

– Hiru egunetik hilabete batera bitarte enplegua eta soldata kentzea.

– Justifikatu gabeko ez-etortzeak edo berandu iristekak direla eta, lan egiteari benetan utzi zaion aldiari dagokion ordainsaria proportzionalki kentzea.

C) Oso hutsegite larriengatik:

– Enplegua eta soldata etetea, hilabete batetik hiru hilabetera bitartean.

– Kaleratzea.

- Izapidetzea eta preskribatzea:

Zehapenak arrazoiak azalduta eta idazki bidez jakinaraziko zaizkio interesdunari, horrek jakin dezan eta ondorioak izateko. Halaber, hutsegite larrien eta oso larrien kasuan, Enpresa Batzordeari edo Langileen Delegatuei jakinaraziko zaizkie.

Enpresa Batzordeko kideen eta Langileen Delegatuen edo Sindikatuko Delegatuen kasuan, bai euren kargu sindikaletan jardunean badaude, bai arauzko bermealdian badaude, zehapenak jartzeko kontraesaneko espedienteak izapidetu behar da nahitaez, edozein izanik ere hutsegitearen larritasuna.

C) Faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes o más de seis días en un período de tres meses.
2. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
3. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeras de trabajo, usuarios de 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. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo que repercute gravemente en el mismo.
6. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeras, 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 compañeras 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 período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, 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 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 uno a tres meses.

– 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.

Es Absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros de Comité de Empresa, Delegadas de Personal o Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentado de garantías.

Hutsegite arinak 10 egunean preskribatzen dira, larriak 20 egunean, eta oso larriak 60 egunean, hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolana ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

Enpresaren arau-hausteak.

Enpresaren lan-arloko arau-hausteak dira legezko xedapenen, Hitzarmen Kolektiboaren eta aplikatuko diren gainerako arauen aurkako ekintzak edo ez-egiteak. Askatasun publikoek eta eskubide judizialez baliatzeari oztupoak jartzea.

Indarrean dagoen araudiaren arabera izapidetuko dira.

51. artikulua. Enplegu-emaileak.

Enpresen titularrek egindakoak eta egin gabe utzitakoak hitzarmen honetan agindutakoaren eta gainerako legezko xedapenen aurkakoak badira, laneko arau-haustetzat joko dira.

Usteko lege-hauspen hori lehenik eta behin zentroko titularrarengana jota konpontzen saiatuko dira kontratatutako langileak, nahiz langileen ordezkarien bidez, nahiz sindikatuko ordezkariaren edo enpresa batzordearen bidez.

Titularrari jakinarazi eta hamargarren egunean irtenbiderik eman gabe jarraitzen badu, edo erantzuna erreklamazioa egin duenarentzat egokia ez bada, Interpretatzeko Bitariko Batzordean espedienteari hasiera eman dakiok, eta batzorde horrek irizpena emango du, espedientea hartzen duenetik hasi eta, gehienez ere, hogeitun egunen buruan.

Aldeetako edozeinek irizpena eskatu ahal izango dio Lan Ikuskaritzari edo Lurraldeko Lan Ordezkaritzari.

Dena dela, indarrean den legediak agindutakoa beteko da.

XIV. KAPITULUA

PRESTAKUNTZA

52. artikulua. Prestakuntza.

Bi alderdiek onartu dute beharrezkoa dela langileen etengabeko prestakuntza eta langile guztiek izatea prestakuntza horretarako aukera.

Hitzarmen hau sinatzerakoan, enpresako Batzorde Paritarioa sortzea adostu da. Batzorde hori enpresako Zuzendaritzak eta ordezkariak sindikalak osatuko dute.

Batzordeak honako eginkizun hauek izango ditu:

1. Prestakuntza-premiak aztertzea, eta enpresaren jarduerarako interesgarriak diren prestakuntza-ekintzak zehaztea, betiere egokiak izateko moduan, horietan parte hartuko duten langileen prestakuntza osatzeko.

2. Hobetuz-i (Langileen Prestakuntzarako Euskal Fundazioa) prestakuntza-plana aurkeztu baino lehen, enpresak konpromisoa hartzen du prestakuntza-planeko eta etengabeko prestakuntzarako laguntzen deialdiko elementu guztien berri emateko urtero ordezkariak sindikalari.

3. Era berean, prestakuntza-ekintzetan parte hartzen dutenen zerranda igorriko die enpresak ordezkari sindikalei ekintza horiek gauzatzen hasi aurretik, eta haien gauzatzearen berri emango du hiru hilean behin.

4. Batzorde horrek zehaztuko ditu baldintzak langileek prestakuntza-ekintza horietan parte hartu ahal izateko, esate baterako lizentziak, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna, eta abar, baita prestakuntza egin dezaten motibatzeke edozein konpentsazio mota ere.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, 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.

Art. 51. De las empleadoras.

Las omisiones o acciones cometidas por los Titulares de las empresas, que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los Delegados de personal, Delegado sindical o Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al Titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al Titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Interpretativa Mixta, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de trabajo o Delegación territorial de trabajo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO XIV

FORMACION

Artículo 52. Formacion.

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 y 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., así como cualquier tipo de compensación para motivar a la formación.

XV. KAPITULUA

LANGILEEN SUBROGAZIOA.

53. artikulua. Langileen sailkapena.

Hitzarmen kolektibo honek eragiten dituen langileen enplegu-egonkortasunari eusteko, sektorearen profesionaltasuna lortzeko, eta, ahal den neurrian, auziak saihesteko, bi aldeek arau hauek adostu dituzte:

1. Zerbitzu-kontratuaren emakida amaitzen denean, uztera doan enpresa kontratatzailearen langileak kontratuaren titular berriari atxikita egotera iragango dira. Titular berri hau subrogatu egingo da eskubide eta betebeharrak guztietan, hurrengo baldintzetakoren bat ematen bada:

a) Lan-kontratuaren izaera, antzintasuna eta modalitatea edozein izanik ere, aipatutako zentroan gutxienez azken hiru hilabeteetan lan egin duten eta aktiboan dauden langileak.

Langileen lege-ordezkarien subrogazioa enpresa berrira eraman dadin, hamabi hilabetekoa izango da gutxieneko antzintasuna zentroan, iraupen gutxiagoko kontratuaren kasuan izan ezik. Kasu honetan, zentroan eraman beharko den denbora subrogaziorako kontratuaren iraupenekoa izango da, edo ordezkari-aldia adierazitako hilabeteak baino iraupen murritzagokoa. Kasu honetan, gutxieneko denbora lau hilabetekoa izango da, edo gehiagokoa ordezkari-aldia iraupen zabalagoa baldin bada.

b) Kontratuaren titulartasunaren aldaketa-unean aldi baterako ezintasunean, amatasun-bajan, aldi baterako baliaezintasunean, eszedentzian edo oporretan aurki daitezkeen langileak, kontratuaren titular berriari atxikiko zaizkio, a) atalean ezarritako antzintasunaren jabe badira.

c) Bitartekotza-kontratu izanik, aurreko atalean aipatutako langileak ordezkariak dituzten langileak.

d) Azken hiru hilabeteetan eta lanaren beharregatik zentroan lanean hasi diren langile berriak, betiere zentroan eta enpresan aldi berean hasi direla frogatzen bada. Ezaugarri hauek ematen ez badira, zentroan hiru hilabete baino gutxiago daramaten langile horiek, utzi dion enpresari atxikita jarraituko dute.

Azkeneko hiru hilabeteetan aurreko titularrak lanteregitara sartutako langileek enpresa horri atxikita jarraituko dute eta ez da subrogaziorik egongo idatz-zati honen aurreko paragrafoetan zehaztutako ondorioetarako. Uztera doan enpresak aipatu lanteregitako langileen antzintasuna egiaztatu beharko du.

2. Uztera doan enpresak arestian aipatu baldintzak agiriaren bitartez eta modu frogagarri batean egiaztatu beharko dizkio enpresa sartu berriari 7 egun baliodunen epean, artikulua- ren bukaeran zehazten diren agiriaren bitartez.

Sartzen den enpresak irteten den enpresari eta hitzarmen kolektibo honetan aipatzen den Batzorde Paritarioari zerbitzu berriaren esleipenduna dela modu fede-emailean jakinarazten dion unetik hasiko da aipatutako epea kontatzen. Baldintza hori bete ezean, sartzen den enpresak lantokian zerbitzu ematen duten langile guztien subrogazioa hartuko du bere gain, automatikoki eta bestelako formalitatearik gabe.

Irteten den enpresaren eta langileen arteko lan-kontratu kontrata aldatu eta gero baino ez da iraungiko, artikulua honen 6. idatz-zatian zehazten diren agiri guzti-guztiak zerbitzuaren arduradun berriaren eskuetan daudenean eta orduan emango da benetan artikulua honetan aurreikusitako subrogazioa. Aipatu agiriaren bitartez bera ere ez aurkezteak subrogazio-eskubidea eragotziko du eta, kasu horretan, ukitutako langileek irteten den

CAPITULO XV

SUBROGACION DE PERSONAL

Art. 53. Adscripción del personal.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal afectado por el presente Convenio Colectivo en términos de empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata de servicio, las trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro con una mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza, antigüedad o modalidad de su contrato de trabajo.

Respecto a los representantes legales de las trabajadoras, la permanencia mínima en el centro para que proceda la subrogación de éstos a la nueva empresa será de doce meses, salvo que la contrata tuviese una duración inferior, en cuyo caso, el tiempo de permanencia en el centro a los efectos de la subrogación será el que se corresponda con la duración de la contrata, o que su mandato fuese inferior a los indicados meses, en cuyo caso el tiempo mínimo será de cuatro meses, o superior si su mandato es de mayor duración.

b) Las trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren en situación de I.T., descanso maternal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones, pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata, siempre que reúnan la antigüedad establecida en apartado a).

c) Trabajadoras que con contrato de interinidad, sustituyan a alguna de las trabajadoras mencionadas en el apartado anterior.

d) Trabajadoras de nuevo ingreso que por necesidades del servicio se hayan incorporado al centro dentro de los tres últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal, con permanencia inferior a tres meses en el centro, seguirá perteneciendo a la empresa cesante.

El personal incorporado por el anterior titular a este centro de trabajo, dentro de los tres últimos meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada a los efectos indicados en los párrafos anteriores a este apartado. La empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de las trabajadoras en el referido centro de trabajo.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la empresa entrante en el plazo de 7 días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final del artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente y a la Comisión Paritaria establecida en el presente convenio colectivo, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

El contrato de trabajo entre la empresa saliente y las trabajadoras sólo se extinguirá una vez producido el cambio de contrata, cuando obren en poder de la nueva responsable del servicio todos y cada uno de los documentos previstos en el apartado 6.º del presente artículo, en cuyo caso se producirán entonces de derecho la subrogación prevista en el presente artículo. La no presentación de cualquiera de dichos documentos

enpresaren zerbitzura jarraituko dute, langileek, euren kabuz, ez badizkiote euren dagozkien agiriak, irtetzen den enpresaburuak aurkeztu beharrekoak, enpresaburu berriari aurkezten.

Halaber, enpresa berriak subrogazioaren eraginpeko langileen ordezkaritza edo enpresa-batzordeko kideen berme sindikala errespetatu beharko du, aukeratuak izan zireneko agintaldia amaitu arte, aurreko paragrafoetan ezarritakoaren arabera.

Bezeroen eskakizunek behartuta (agiri bidez egiaztatuta da), azkeneko hiru hilabete horietan langile berriak hartu beharko balira, langile horiek subrogatutako enpresa berriaren langile izango dira.

Ukitutako langileren bat ez balitz pasatuko enpresa esleizailerik berrira artikuluko honetan bertan zehaztutako arrazoiren batengatik, irtetzen den enpresaren plantillan jarraituko du emakidaren aldaketa ematen den egunean duen kontratu-motari lotuta.

3. Kontratuko titular berri baten subrogazioa dela-eta langileren batek bi lantegi desberdinetan lan egin behar badu eta kontrataren titularra aldatzeak zentro bati baino eragiten ez badio, horren titularrek enplegu-aniztasun legala eta oportaldi bateratua kudeatuko dituzte, eta irtetzen den enpresak ordainduko ditu aparteko ordain-sarien zati proportzionalak. Langileak enpresarentzat lanean jarraitzen badu, likidazio honek ez du ekarriko berekin finikitoa.

4. Lotzen dituen alderdiek nahitaez bete beharko dute artikuluko hau: Irteten den enpresa, esleipendun berria eta langilea. Subrogazioak eragina izango du bai lanaldi oso lanpostuetan bai lanaldi txikiagokoetan, nahiz eta langileak irtetzen den enpresari lotuta jarraitu bere lanaldiaren zati batean. Kasu horretan, aurreko paragrafoan zehaztu den moduan jokatu da.

Lantokia aldi baterako ixten bada, eta, horren ondorioz zerbitzua urtebete baino gutxiago eten behar bada, ez da desagertzen artikuluko honen izaera loteslea. Kasu horretan, enplegu-erregulazioaren espedienteak sustatu beharko da, eragindako enplegatuen lan-kontratuen etendura baimentzeko. Etenaldia amaitzen denean, langileek lanpostua erreserbatuta izango dute aipatutako lantokian, nahiz eta data horretan zerbitzua beste enpresa bati esleitu.

Bezero batek enpresa batekin duen zerbitzuaren esleipen-kontratua bertan behera utziko balu, bere langileekin egiteko lan hori, eta ondoren, hamabi hilabete igaro aurretik, beste enpresa batekin kontratatuko balu berriro zerbitzua, emakidatun berriak etxetik etxeko laguntza-zerbitzuko aurreko enpresako ukitutako langileak hartu beharko ditu bere plantillan, betiere artikuluko honetan ezarritako baldintzak betetzen badira.

Zerbitzua esleitzeko kontratua bertan behera utzi, eta bezeroaren asmoa balitz zerbitzu hori bere kontratu berriko langileekin burutzea, behartuta egongo da ordura arte zerbitzu hori eman duen enpresako eragindako langileak bere plantillan hartzea.

5. Baldin eta bezeroak mugituko balitu bere bulegoak beste egoitza batera eta zerbitzua esleitu beste enpresa bati, enpresa hau behartuta egongo da aurreko egoitzan zerbitzua emandako aurreko emakidaren agintepean lanean jardundako langileak subrogatzera, betiere langile horiek artikuluko honetako 1. idatz zatian ezarritako baldintzak betetzen badituzte.

6. Irteten den enpresak datorrenari eman beharreko agiri eta nahitaezko datuak eta, hitzarmen honen 1. eranskinean

impedirá el derecho a la subrogación, continuando las trabajadoras afectadas al servicio del empresario saliente, salvo que las trabajadoras faciliten al nuevo empresario los documentos concernientes a ellos mismos, que debería haber facilitado el empresario saliente.

Igualmente la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellas delegadas de personal o miembros del comité de empresa afectados por la subrogación, hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos conforme a lo establecido en párrafos anteriores.

Si por exigencias del cliente, lo cual deberá acreditarse documentalmente, tuviera que ampliarse en los referidos tres últimos meses con el personal de nuevo ingreso, dicho personal será incorporado a la nueva empresa subrogante.

En el supuesto de que alguna de las trabajadoras afectadas no pasaran a la nueva empresa adjudicataria por causa de alguno de los motivos establecidos en este mismo artículo, continuarán en la plantilla del concesionario saliente con sujeción a la modalidad de contrato que tuvieran en la fecha que se produce la sustitución del concesionario.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que una trabajadora realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal de la trabajadora, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aún cuando la trabajadora siga vinculada a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de servicio de ayuda a domicilio, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a las trabajadoras afectadas de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

5. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra sede y adjudicase el servicio a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

6. Documentos y datos imprescindibles, junto con la forma, tiempo y lugar, en el anexo número 1 de este convenio y

datozen era, denbora eta lekua. Guztia, aginduz, eragindako langileek edota euren ordezkariak, nahiz enpresak edo erakunde nagusiak berrikusi ahal izango dute.

a) Eskumena duen erakundearen egiaztagiria, Gizarte Segurantzaren garaian garaiko ordainketak eginda daudela egiaztatzeko.

b) Eragindako langileen azken lau hilabeteetako soldata-orrien fotokopiak.

c) Azken lau hilabeteetako Gizarte Segurantzako TC1 eta TC2 kotizazio-orrien fotokopiak.

d) Langileen zerrenda, honako datu hauekin: izen-abizenak, helbidea, Gizarte Segurantzaren afiliazio-zenbakia, lanaldia, ordutegia, kontratu mota, agintaldia (langilea ordezkari sindikala baldin bada), eta oporrak zer egunetan hartuko dituen.

e) Subrogazioak ukitutako langileen lan-kontratuen fotokopiak.

f) Idatziz egindako lan-kontratuen fotokopia, baldin badago horrelakorik.

g) Subrogazioak eragiten dion langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentu bat (kopia), zera dioena: uzten duen erakundeak emana diola bere soldataren zati proportzionalen likidazioa eta ez duela diru-kopururik hartzeko. Agiri horrek enpresa titular berria lanean hasten denean egon beharko du enpresa esleipendun berriaren eskuetan.

h) Kontrataren aurreko esleipendunak sortutako soldata eta lansari guztiak kobratu dituztela adierazi beharko dute langileek agiri batean, eta hori egia dela egiaztatzen duten agiriak eman beharko dizkio kontrata utziko duen enpresak hura hartuko duenari. Agiri horrek enpresa titular berria lanean hasten denean egon beharko du enpresa esleipendun berriaren eskuetan. Era horretako agiririk ez baldin badago, langileak idatziz egin dezake adierazpena. Agiri horretan langileak adierazi beharko du soldata eta lansari guztiak jaso dituela, kontratua hartuko duen enpresa berriari ez diola ezer erreklamatu, eta enpresa berriak ez duela erantzukizunik.

Aipatu gorabehera horiek ez baleude, edota ez balira emango agiri egokiak, zentroan lanean ziharduten langileak ez dira geldituko doan enpresarekiko lan harremanik gabe baizik eta berari lotuta egongo dira ondorio guztietarako, langileei interesatzen bazaie datorren enpresarekin akordio batetara heldu eta zentro horretan lanean jarraitzea, bi alderdiek adosten dituzten baldintzetan.

Tartean diren alderdietatik edozeinek emandako datuak egiazkoak direla frogatzeko, zuzenbidean onartutako frogabideak erabiliko dira. Aurkez daitezke, besteak beste:

— Ordainsarien agiria, langilearen lanpostua atxikita dagoen enpresa edo erakunde nagusia zein den jakiteko.

— Identifikatze hori langilea eta emakida-enpresa lotzen dituen lan-kontratuan jasota.

— Eskaintzen lizitaziorako pleguan ezarritako baldintzak edo esleipen dokumentuetan edota enpresa edo erakunde nagusiaren eta esleipendunaren arteko kontratuan.

Arestian aurreikusitako agirien baldintzak eta artikulua honekiko 2. idatz-zatian ezarritako atxikitze-denbora beteta ere, irtezen den enpresak subrogazioak eragindako langileen Gizarte Segurantzaren kotizazioan zorpekoak balitu, datorren enpresak langile guztiak subrogatuko ditu, baldin eta langile hauek dagoen salaketa aurkezten badute lan-administrazioako agintaritzaren aurrean irtezen den enpresa-buru edo enpresa-buru nagusiaren aurka.

que, preceptivamente, podrán ser revisados tanto por las trabajadoras implicadas y sus representantes en su caso, como por la empresa o institución principal, a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las trabajadoras afectadas.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

d) Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si la trabajadora es representante sindical y fecha del disfrute de sus vacaciones.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo formalizados por escrito, si los hubiera.

g) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajadora afectada en el que se haga constar que ésta ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

h) Copia de documentos que acrediten y certifiquen a la empresa entrante que las trabajadoras están totalmente al corriente del cobro de todas las percepciones salariales y retributivas de cualquier índole devengadas del anterior contratista. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular. La falta de este documento puede sustituirse por la declaración por escrito de la trabajadora, de estar al corriente en sus percepciones salariales y retributivas, y no tener nada que reclamar a la empresa entrante, la cual quedará eximida de toda responsabilidad.

Si no se diera cualesquiera de las circunstancias anteriores citadas, o no se aportaran los documentos pertinentes, las trabajadoras que estuviesen desempeñando su trabajo en el centro, no quedarán desvinculadas laboralmente de la empresa saliente a la que seguirán perteneciendo jurídicamente a todos los efectos, a menos que por el interés de las trabajadoras se llegue a un acuerdo con la empresa entrante, de seguir trabajando en ese centro, en los términos y condiciones que fijen las partes.

Como soporte de la veracidad de los datos aportados por cualquiera de las partes implicadas, bastarán los tipos de prueba admitidos en derecho. A título enunciativo y no limitativo, se relacionan los siguientes:

— Identificación de la empresa o institución principal donde está adscrito el puesto de la trabajadora, expresada en el recibo de salarios del mismo.

— Dicha identificación, expresado en el contrato laboral que vincula la trabajadora con la empresa concesionaria.

— Las condiciones fijadas en el pliego emitido para la licitación de ofertas o en los documentos de adjudicación o en el contrato entre la empresa o institución principal y el adjudicatario.

Si a pesar de cumplirse los requisitos de documentación previstos anteriormente y el período de adscripción al centro establecido en el apartado 2.º de este artículo, la empresa saliente tuviese descubiertos en la cotización a la Seguridad Social de las trabajadoras afectadas por la subrogación, la empresa entrante subrogará a todas las trabajadoras si éstas formulan la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral contra el empresario saliente o el empresario principal.

Sartzen den enpresa, indarrean dagoen araudiaren arabera, irteten den enpresaren kontu diren kotizazio edo prestazioetako zorpekoengatik erantzukizunetatik salbuetsita gelditzen da, eta enpresa-buru nagusia edo zerbitzu-kontratzailea izango da erantzule solidario irteten den enpresarekin.

XVI. KAPITULUA

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa. Soldata ez aplikatzeko klausula.

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

Bigarrena. Jarraipen-Batzordea.

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

Hirugarrena. Azpikontratak leheneratzea.

Ulertuko da subrogazioaren bidez zerbitzu guztiak xurgatzen direla, baldin eta erakunde nagusiak zerbitzu azpikontratatu guztiak xurgatzen baditu eta erakunde nagusi horrek ez baditu aplikatzen nagusien zahar-etxeetako langileen hitzarmen edo itunak. Ondorio horietarako, langile xurgatuek nork bere jatorrizko enpresako lan-baldintza hobeak mantenduko dituzte soldata- eta gizarte-baldintzetan.

Laugarrena. Borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakunde. BGAE «Geroa».

GEROari langileak ohiko gertakariengatik Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorra egiten duen kotizazioaren oinarriaren%1eko ekarpena egingo dio; kopuru horretatik %0,50 Langileak emango du eta beste %0,40 enpresak.

Ekarpenak elkarrekin egingo dira eta Enpresak gauzatuko ditu; horretarako, soldaten nominetatik deskontatuko du langilearen konturako ehunekoak.

La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones o prestaciones a cargo de la empresa saliente, siendo responsable solidario con esta última el empresario principal o contratante del servicio.

CAPITULO XVI

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cláusula de inaplicación salarial.

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

Segunda. Comisión de Seguimiento.

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

Tercera. Reversión de subcontratas.

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

Cuarta. Entidad de Previsión Social Voluntaria. E.P.S.V. «Geroa».

La aportación a GEROA consistirá en un 1% de la base de cotización por contingencias comunes de la trabajadora al régimen general de la seguridad social, del que un 0,50% correrá a cargo la trabajadora o trabajador y el otro 0,50% será con cargo a la empresa.

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

I ERANSKINA –ANEXO I

A) Soldata / Salarios

(Soldata erreferentzia taularen azpitik duten maileri ezartzeko soldatak / Salarios a percibir por los niveles que se encuentren por debajo de las tablas de referencia)

	<i>Erreferentzia taulak / Tablas de referencia Hilabeteko Soldata / Salario mes 2013</i>	<i>Erreferentzia taulak / Tablas de referencia Hilabeteko Soldata / Salario mes 2014</i>
A.1 taldea – Grupo A.1		
Administratzailea / Administrador/a	2.429 €	2.443,57 €
Zuzendaria / Director/a	2.429 €	2.443,57 €
Gerentea / Gerente	2.429 €	2.443,57 €
A.2 taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak / Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos		
Sendagilea / Médico	2.231 €	2.244,39 €
Besterik (Psikologoa, etab.)/ Otros (Psicólogo...)	2.231 €	2.244,39 €
B) taldea. Erdi mailako tituludunak / Grupo B) Titulados/as medios		
Gainbegiralea / Supervisor/a	2.100 €	2.112,6 €
OLT/EUD / ATS/DUE	2.100 €	2.112,6 €
Gizarte-langilea /Trabajador/a Social	2.100 €	2.112,6 €
Fisioterapeuta / Fisioterapeuta	2.100 €	2.112,6 €
Lanaren bidezko terapeuta / Fisioterapeuta ocupacional	2.100 €	2.112,6 €
Erdi mailako beste tituludunak / Otros titulados medios	2.100 €	2.112,6 €

	Erreferentzia taulak / Tablas de referencia Hilabeteko Soldata / Salario mes 2013	Erreferentzia taulak / Tablas de referencia Hilabeteko Soldata / Salario mes 2014
<i>C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak / Grupo C) personal técnico, especialista y mandos intermedios</i>		
Gobernantea / Gobernante/a	1594 €	1.603,56 €
Animazio soziokulturaleko teknikaria / Técnico de Animación Sociocultural	1594 €	1.603,56 €
Mantentze-lanetako fíciala / Oficial/a de mantenimiento	1594 €	1.603,56 €
Ofizial administratibaria / Oficial/a Administrativo	1594 €	1.603,56 €
Gidaria / Conductor/a	1594 €	1.603,56 €
Sukaldaria / Cocinero/a	1594 €	1.603,56 €
<i>D/ taldea. Langile laguntzaileak / Grupo D) Personal Auxiliar</i>		
Gerokultorea / Gerocultor/a	1.417 €	1.425,5 €
Erizaintzako lag. / Auxil. Enfermería	1.417 €	1.425,5 €
Mantentze-lag. / Aux. Mantenimiento	1.417 €	1.425,5 €
Administrari-lag./ Aux. Administrativo	1.417 €	1.425,5 €
Atezaina-Harreragilea / Portero-Recepción.	1.417 €	1.425,5 €
Lorazaina / Jardinero	1.417 €	1.425,5 €
<i>E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak / Personal subalterno y no cualificado</i>		
Garbitzailea - Lisatzailea / Limpiador-Planchador/a	1.265 €	1.272,59 €
Etxeko lag. /Ayudante Domiciliario	1.265 €	1.272,59 €
Sukaldeko laguntzailea / Pinche Cocina	1.265 €	1.272,59 €
Zenbait lanetako laguntzailea / Ayudante Oficios varios	1.265 €	1.272,59 €
Kualifikatu gabeko beste langileak. / Otro Personal no cualificado	1.265 €	1.272,59 €

	2013. urteko soldata / Salario anual 2013	2014. urteko soldata / Salario anual 2014
<i>A.1 taldea - Grupo A.1</i>		
Administratzailea / Administrador/a	34.006 €	34.210,03 €
Zuzendaria / Director/a	34.006 €	34.210,03 €
Gerentea / Gerente	34.006 €	34.210,03 €
<i>A.2 taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak / Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos</i>		
Sendagilea / Médico	31.234 €	31.421,40 €
Besterik (Psikologoa, etab.)/ Otros (Psicólogo...)	31.234 €	31.421,40 €
<i>B) taldea. Erdi mailako tituludunak / Grupo B) Titulados/as medios</i>		
Gainbegiralea / Supervisor/a	29,400 €	29.756,4 €
OLT/EUD / ATS/DUE	29,400 €	29.756,4 €
Gizarte-langilea /Trabajador/a Social	29,400 €	29.756,4 €
Fisioterapeuta / Fisioterapeuta	29,400 €	29.756,4 €
Lanaren bidezko terapeuta / Fisioterapeuta ocupacional	29,400 €	29.756,4 €
Erdi mailako beste tituludunak / Otros titulados medios	29,400 €	29.756,4 €
<i>C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak / Grupo C) personal técnico, especialista y mandos intermedios</i>		
Gobernantea / Gobernante/a	22.316 €	22.449,90 €
Animazio soziokulturaleko teknikaria / Técnico de Animación Socio cultural	22.316 €	22.449,90 €
Mantentze-lanetako fíciala / Oficial/a de mantenimiento	22.316 €	22.449,90 €
Ofizial administratibaria / Oficial/a Administrativo	22.316 €	22.449,90 €
Gidaria / Conductor/a	22.316 €	22.449,90 €
Sukaldaria / Cocinero/a	22.316 €	22.449,90 €
<i>D/ taldea. Langile laguntzaileak / Grupo D) Personal Auxiliar</i>		
Gerokultorea / Gerocultor/a	19.838 €	19.957 €
Erizaintzako lag. / Auxil. Enfermería	19.838 €	19.957 €
Mantentze-lag. / Aux. Mantenimiento	19.838 €	19.957 €
Administrari-lag./ Aux. Administrativo	19.838 €	19.957 €
Atezaina-Harreragilea / Portero-Recepción.	19.838 €	19.957 €
Lorazaina / Jardinero	19.838 €	19.957 €
<i>E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak / Grupo E) Personal subalterno y no cualificado</i>		
Garbitzailea - Lisatzailea / Limpiador-Planchador/a	17.710 €	17.816,26 €

	2013. urteko soldata / Salario anual 2013	2014. urteko soldata / Salario anual 2014
Etxeko lag. /Ayudante Domiciliario	17.710 €	17.816,26 €
Sukaldeko laguntzailea / Pinche Cocina	17.710 €	17.816,26 €
Zenbait lanetako laguntzailea / Ayudante Oficios varios	17.710 €	17.816,26 €
Kualifikatu gabeko beste langileak. / Otro Personal no cualificado	17.710 €	17.816,26 €

II. ERANSKINA / ANEXO II
B) Igande eta Jai egunak / Domingos y Festivos

Mailak	2013	2014
<i>A.1) taldea / Grupo A</i>		
Administratzailea / Administrador/a	4,44 €/hora	4,46 €/hora
Zuzendaria / Director/a	4,44 €/hora	4,46 €/hora
Gerentea / Gerente	4,44 €/hora	4,46 €/hora
<i>A.2) taldea.Goi mailako tituludunak eta aginteak/ Grupo A titulados superiores y mandos</i>		
Sendagilea / Médico	4,09 €/hora	4,11 €/hora
Besterik (Psikologoa, etab.)/ Otros (Psicólogo...)	4,09 €/hora	4,11 €/hora
<i>B) taldea. Erdi mailako tituludunak / Titulados/as medios</i>		
Gainbegiralea / Supervisor/a	3,86 €/hora	3,88 €/hora
OLT/EUD / ATS/DUE	3,86 €/hora	3,88 €/hora
Gizarte-langilea / Trabajador/a social	3,86 €/hora	3,88 €/hora
Fisioterapeuta / Fisioterapeuta	3,86 €/hora	3,88 €/hora
Lanaren bidezko terapeuta / Terapeuta ocupacional	3,86 €/hora	3,88 €/hora
Erdi mailako beste tituludunak / Otros titulados medios	3,86 €/hora	3,88 €/hora
<i>C) taldea.Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak / Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios</i>		
Gobernantea / Gobernante/a	2,94 €/hora	2,96 €/hora
Animazio soziokulturaleko teknikaria / Técnico de Animación sociocultural	2,94 €/hora	2,96 €/hora
Mantentze-lanetako ofiziala / Oficial/a de Mantenimiento	2,94 €/hora	2,96 €/hora
Ofizial administratzailea / Oficial/a administrativo	2,94 €/hora	2,96 €/hora
Gidaria / Conductor/a	2,94 €/hora	2,96 €/hora
Sukaldaria / Cocinero/a	2,94 €/hora	2,96 €/hora
<i>D) taldea. Langile laguntzaileak / Grupo D) Personal Auxiliar</i>		
Gerokultorea / Gerocultor/a	2,71 €/hora	2,73 €/hora
Erizaintzako lag./ Auxil. enfermería	2,71 €/hora	2,73 €/hora
Mantentze-lag. / Aux. mantenimiento	2,71 €/hora	2,73 €/hora
Administrari-lag. / Aux. Administrativo	2,71 €/hora	2,73 €/hora
Atezaina-Harreragilea. / Portero-Recepcionista	2,71 €/hora	2,73 €/hora
Lorazaina / Jardinero/a	2,71 €/hora	2,73 €/hora
<i>E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak / Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado</i>		
Garbitzailea - Lisatzailea / Limpiador/a-Planchador/a	2,43 €/hora	2,44 €/hora
Etxeko lag. / Ayudante domiciliario	2,43 €/hora	2,44 €/hora
Sukaldeko laguntzailea / Pinche Cocina	2,43 €/hora	2,44 €/hora
Zenbait lanetako laguntzailea / Ayudante oficios varios	2,43 €/hora	2,44 €/hora
Kualifikatu gabeko beste langileak / Otro personal no cualificado	2,43 €/hora	2,44 €/hora

III. ERANSKINA / ANEXO III
C) Gaueko lana- Nocturnidad

Mailak	2013	2014
<i>A.1) taldea / Grupo A</i>		
Administratzailea / Administrador/a	4,44 €/hora	4,47 €/hora
Zuzendaria / Director/a	4,44 €/hora	4,47 €/hora
Gerentea / Gerente	4,44 €/hora	4,47 €/hora
<i>A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak / Grupo A titulados superiores y mandos</i>		
Sendagilea / Médico	4,09 €/hora	4,11 €/hora
Besterik (Psikologoa, etab.) / Otros (Psicólogo...)	4,09 €/hora	4,11 €/hora
<i>B) taldea. Erdi mailako tituludunak / Titulados/as medios</i>		
Gainbegiralea / Supervisor/a	3,86 €/hora	3,88 €/hora
OLT/EUD / ATS/DUE	3,86 €/hora	3,88 €/hora
Gizarte-langilea / Trabajador/a social	3,86 €/hora	3,88 €/hora
Fisioterapeuta / Fisioterapeuta	3,86 €/hora	3,88 €/hora
Lanaren bidezko terapeuta / Terapeuta ocupacional	3,86 €/hora	3,88 €/hora
Erdi mailako beste tituludunak / Otros titulados medios	3,86 €/hora	3,88 €/hora
<i>C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak / Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios</i>		
Gobernantea / Gobernante/a	2,94 €/hora	2,96 €/hora
Animazio soziokultureko teknikaria / Técnico de Animación sociocultural	2,94 €/hora	2,96 €/hora
Mantentze-lanetako ofiziala / Oficial/a de Mantenimiento	2,94 €/hora	2,96 €/hora
Ofizial administratzailea / Oficial/a administrativo	2,94 €/hora	2,96 €/hora
Gidaria / Conductor/a	2,94 €/hora	2,96 €/hora
Sukaldaria / Cocinero/a	2,94 €/hora	2,96 €/hora
<i>D) taldea. Langile laguntzaileak / Grupo D) Personal Auxiliar</i>		
Gerokultorea / Gerocultor/a	2,71 €/hora	2,73 €/hora
Erizaintzako lag./ Auxil. enfermería	2,71 €/hora	2,73 €/hora
Mantentze-lag. / Aux. mantenimiento	2,71 €/hora	2,73 €/hora
Administrari-lag. / Aux. Administrativo	2,71 €/hora	2,73 €/hora
Atezaina-Harreragilea. / Portero-Recepcionista	2,71 €/hora	2,73 €/hora
Lorazaina / Jardiner/a	2,71 €/hora	2,73 €/hora
<i>E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak / Grupo E). Persona subalterno y personal no cualificado</i>		
Garbitzailea - Lisatzailea / Limpiador/a-Planchador/a	2,43 €/hora	2,44 €/hora
Etxeko lag. / Ayudante domiciliario	2,43 €/hora	2,44 €/hora
Sukaldeko laguntzailea / Pinche Cocina	2,43 €/hora	2,44 €/hora
Zenbait lanetako laguntzailea / Ayudante oficios varios	2,43 €/hora	2,44 €/hora
Kualifikatu gabeko beste langileak / Otro personal no cualificado	2,43 €/hora	2,44 €/hora

D) Antzintasun / Antigüedad

MAILA GUZTIAK / TODAS LAS CATEGORIAS (2013)	
Antzinat.(hirurteko) /Antigüedad (trienio)	37,62€ hil./mes

E) Garraio /Transporte

Etxekolang./ Ayudante dom.	38,43€ hil./mes (2013)	38,66€ hil./mes (2014)
----------------------------	------------------------	------------------------