

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkarirena, Gizatzen, S.A. (Zumarragako etxez etxe-ko laguntza-zerbitzua) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20104642012023).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2023ko uztailaren 5ean, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2023ko uztailaren 6an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2023ko irailaren 11n bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko irailaren 12a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkarria. (6713)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Gizatzen, S.A. (Ayuda domiciliaria de Zumarraga) (código 20104642012023).

ANTECEDENTES

Primero. El día 5 de julio de 2023, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 6 de julio de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 11 de septiembre de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 12 de septiembre de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (6713)

Zumarragako (Gipuzkoa) Udaleko etxez etxeko laguntza zerbitzuaren hitzarmen kolektiboa 2024 - 2027.

I. KAPITULUA

EREMUAK

1. artikulua. Lurralde-, funtzio- eta langile-eremua.

Hitzarmen honetan ezarritako arauak honako hauei aplikatuko zaizkie: beren zerbitzu profesionalak «Gizatzen SA» enpresan ematen dituzten eta Zumarragako Udaleko etxez etxeko laguntzaren zerbitzu publikoaren lehiaketa esleitzearen mende dauden langile guztiak.

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

Hitzarmen hau 2024ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, baina ondorio ekonomikoak hitzarmen honen 12. artikuluan ezarritakoaren arabera aplikatuko dira. 2027ko abenduaren 31n amaituko da. Bi alderdiek adostu dute hitzarmena 2027ko abenduaren 31n salatutzat joko dela, eta konpromisoa hartzen dute hurrengo hitzarmena negoziatzeko batzordea hilabeteke epean eratzeko. Beste hitzarmen kolektibo bat lortu arte, hitzarmen honen edukia indarrean jarraituko du oso-osorik.

3. artikulua. Baldintza onuragarriak.

Enpresan jada ezarritako baldintzarik onuragarrienei eutsi egingo zaie, baldintza horiek hitzarmen honetan ageri diren baldintza espezifikoak gainditzen dituztenean.

II. KAPITULUA

LANALDIA. OPORRAK

4. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen gehieneko lanaldi arrunta urtean 1.592 ordukoa da, eta asteko zenbaketari dagokionez, 35 ordukoa.

Gabon Gaua eta Gabon Zaharra nahiz Santa Luzia eguna (abenduaren 13a) jaiegunak izango dira.

Zerbitzuen artean joan-etorrietan ematen den denbora konpentsatuko da bidaiaren plusaren kontzeptua aplikatuz: 2024an, 60 €. Kopuruak lanaldiarekiko proportzionalak izango dira, eta 11 ordainsari emango dira. Bidaia-plusak 12. artikuluan aplikatutako igoera berbera izango du 2025etik aurrera.

Garraibide kolektiborik ez badago eta langileak bere ibilgailuan egin behar baditu joan-etorriak, 0,29 euro ordainduko zaizkie kilometroko 2024. urterako. Era berean, 12. artikuluan aplikatutako igoera berbera izango du 2025etik aurrera.

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

Langileek gutxienezko atsedenaldirako eskubidea izango dute astean, indarreko legediaren arabera.

Egunean 5 ordu edo gehiagoz lan egiten duten langileek egun horietan 5 minutuko atsedena hartu ahaliko dute. Atsedenaldira lanaldi gisa ordainduko da ondorio gutzietarako.

5. artikulua. Oporrak.

Oporretan, langileak egiazko soldata jasoko du (oinarritako soldata + antzinasuna), garraio-plusa eta dietak izan ezik. Erregularitasunez jasotzen ez dituzten soldata-kontzeptuak oporren ordainsarian sartuko dira, oporrak baino hiru hilabete lehenago jasotako batez besteko zenbatekoaren arabera.

Convenio colectivo del servicio de ayuda a domicilio Ayuntamiento de Zumarraga (Gipuzkoa) 2024 - 2027.

CAPÍTULO I

ÁMBITOS

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.

Las normas establecidas en el presente convenio serán de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios profesionales en la empresa «Gizatzen, S.A» y que dependan de la adjudicación del concurso del servicio público de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Zumarraga.

Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero del 2024, si bien los efectos económicos se aplicarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del presente convenio. Finalizará el 31 de diciembre del 2027. Ambas partes convienen que el convenio se considerará denunciado el 31 de diciembre del 2027, comprometiéndose las partes a la constitución de la comisión negociadora del siguiente convenio en el plazo máximo de 1 mes. Hasta que no se logre otro convenio se mantendrá en vigor todo el contenido del presente convenio.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquéllas superen las específicas de este Convenio.

CAPÍTULO II

JORNADA. VACACIONES

Artículo 4. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de 1.592 horas anuales, que en cómputo semanal resultan 35 horas.

Los días de Nochebuena y Nochevieja, y el día de Santa Lucía, 13 de diciembre, se considerarán festivos.

Se compensarán los tiempos de desplazamiento entre servicios abonándolo bajo el concepto de Plus de desplazamiento establecido en 60 € en 2024, siendo dichas cantidades proporcionales a la jornada de trabajo y por 11 pagas. El plus de desplazamiento tendrá el mismo incremento a partir del 2025 que el acordado en el artículo 12.

En el supuesto que no existiera medio de transporte colectivo y el trabajador/a tuviera que utilizar vehículo propio para estos desplazamientos se abonará a 0,29 euros el kilómetro en 2024, tendrá el mismo incremento a partir del 2025 que el acordado en el artículo 12.

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.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período mínimo de descanso semanal de acuerdo con la legislación vigente.

Las trabajadoras que realicen servicios de 5 horas o más diarias, disfrutarán de un descanso de 5 minutos diarios en esos días. Dicho periodo se retribuirá como jornada de trabajo a todos los efectos.

Artículo 5. Vacaciones.

Durante el disfrute de las vacaciones, el personal percibirá el salario real (salario base + antigüedad), excluyendo únicamente el plus de transporte y dietas. Los conceptos salariales que no perciban con regularidad, se incluirán en la retribución de vacaciones por la cantidad media percibida durante los tres meses inmediatamente anteriores al disfrute de las mismas.

Oporraldia hasi baino lehen langilea aldi baterako ezintasuneko egoeran badago edo aldi baterako ezintasuna oporraldian gertatzen bada, ezintasuna amaitu ondoren hartu ahal izango du oporraldi hori, betiere oporraldia sortu den urtearen amaieratik 18 hilabete baino gehiago igaro ez badira.

Hitzarmen honen baitako langileek gutxienez 31 egun naturaleko oporraldia izango dute urtero, eta horietako 26 lanegunak izango dira. Larunbatak edo, bestela, astelehenak lanegun osoztat joko dira, eta soldata errealean ordainduko dira, garraioa barne hartu gabe, baina antzinasuna kontuan hartuta, edo dagokion zati proportzionala, langilea urte natural horretan bertan hasi baldin bada enpresan lanean.

Urtean zehar langileak enpresa uzten badu, oporren zati proportzionala hartzeko eskubidea izango du egindako lanaren arabera; kalkulua hamabirenetan egingo da.

Oporrak ahal dela ekainean, uztailan, abuztuan, irailean eta abenduan hartuko dira, eta enpresak eta langileek adostuko dituzte.

Oporrak 2015ean zozketa bidez egindako zerrendako ordenaren arabera aukeratuko dira (ez antzinasunaren arabera). Langile berriak sartzen badira, azken postuan gehituko dira oporren zerrendara. Datak zerrenda horretako ordenan aukeratzeko dira eta, hurrengo urterako, zerrenda «zuzendu» egiten da.

Lan-egutegia, opor-egunak barne direla, langileen ordezkariari eta plantillari jakinaraziko zaie, martxan den urteko martxoaren 31 baino lehen.

Oporretarako datak aukeratzeko irizpideak:

– Plantillako langileen % 25ak baino gehiagok ezin dute aldi berean oporrak hartu, oporretan, norbere kontuetan eta ordaindu gabeko baimenetan dauden langileak batuta.

– Aldiak aipatu zerrendako ordenaren arabera aukeratzeko dira. Plantillaren % 25ak aldi berean eskatzen baditu oporrak, aldi horretarako zerrenda itxi egiten da.

– Uztailan, abuztuan eta irailean eta Gabonetan, oporren eskaria gailentzen da norbere kontuetarako eskariaren eta ordaindu gabeko lizentzien gainetik. Hau da, norbere kontuetarako baimena edo ordaindu gabeko lizentzia eskatu ahal da, soilik baldin eta oporrak aukeratu ondoren horretarako aukerarik badago, plantillaren % 25aren muga kontuan hartuta.

– 31 egun naturaleko oporrak hartuko dira. Oporraldiaren aurreko asteko atsedena ez da kontuan hartzen egun naturalak zenbatzeko orduan.

– Oporraldiaren ostean lanera itzultzeko eguna laneguna izan behar da, langilearen lan-egutegiaren arabera.

– Oporrak bi alditan hartu ahal dira. Oporraldirik txikiena gutxienez astebetekoa izan beharko da.

– Abuztuan hamabostalditan hartuko dira oporrak.

– Gabonetako oporrak astetan hartuko dira: aste bat Gabonetakoa izango da eta bestea urte berrikoa.

Oporretarako datak aukeratzeko irizpideak osorik edo partzialki aldatu ahal izango dira, enpresaren eta langileen legezko ordezkariaren artean hala adostuta.

6. artikulua. Aparteko orduak.

Egungo langabezia-egoera kontuan izanik eta langabeziaren ondorioak arintzeko asmoz, ezin izango da, oro har, aparteko ordurik egin, lan-arau orokortzat hartuta. Dena den, ezinbesteko arrazoiak, ezusteko absentziak, bezeroen eskakizunak edo mantentze-beharrian zorrotzak direla-eta, aparteko orduak betetzea beharrezkoa bada, eta aldi baterako kontratuen edo lanaldi partzialeko kontratuen bidez ordezkatzeko ezinezkoa baldin bada, salbuespen gisa onartuko dira.

En el caso de que la trabajadora o el trabajador se encuentren en situación de Incapacidad Temporal antes de comenzar el disfrute de las vacaciones o la incapacidad temporal se produjera durante el periodo vacacional, el trabajador/a podrá disfrutar dicho periodo vacacional una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anual mínimo de 31 días naturales, de los cuales 26 serán laborables, considerándose los sábados o en su caso los lunes, como día laborable completo, retribuidos a salario real, sin incluir transporte, más la antigüedad o la parte proporcional que corresponda, en caso de ingreso en el transcurso del año natural en que corresponda su disfrute.

Cuando la trabajadora o el trabajador cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón del tiempo trabajado, calculado por doceavas partes.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, determinándose por acuerdo entre empresa y las trabajadoras y trabajadores.

La elección del período de vacaciones se llevará a cabo por orden del listado elaborado en 2015 por sorteo (no por antigüedad). Las nuevas incorporaciones se añadirán en la lista de las vacaciones en último lugar. Se eligen las fechas en orden de esta lista, y al año siguiente la lista va «corriendo».

El calendario laboral, incluidas las fechas de vacaciones se comunicarán a la delegada/o de personal y a la plantilla antes del 31 de marzo del año en curso.

Criterios para elección de fechas para las vacaciones:

– No pueden coincidir más de 25 % de las trabajadoras de la plantilla en el mismo periodo, sumando las trabajadoras que se encuentren de vacaciones, Asuntos Propios y Permisos no Retribuidos.

– Se eligen los periodos por orden de la lista indicada. Una vez se alcanza el 25 % de la plantilla en el mismo periodo, se cierra la lista para ese periodo.

– En los meses de julio, agosto y septiembre y en el periodo navideño prevalece la solicitud de vacaciones ante la solicitud de AP y licencia no retribuida. Es decir, solo se podrá disfrutar de AP y LR en estos periodos si queda disponibilidad tras la elección de las vacaciones, con el límite indicado del 25 % de la plantilla.

– Se tienen 31 días naturales de vacaciones. El descanso semanal previo al periodo vacacional no cuenta en el recuento de días naturales.

– La vuelta al trabajo después del periodo vacacional tiene que coincidir con un día laborable de acuerdo con el calendario laboral de la persona trabajadora.

– Las vacaciones se podrán disfrutar en dos periodos, siendo el menor de ellos mínimo de una semana de duración.

– El mes de agosto se disfrutará por quincenas.

– El periodo de fechas navideñas se disfrutará por semanas, una semana la de navidad y otra semana la de año nuevo.

Estos criterios para elección de fechas para las vacaciones podrán ser modificados total o parcialmente por acuerdo entre empresa y RLT.

Artículo 6. Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que, por causas de fuerza mayor, ausencias imprevistas, necesidades estrictas de mantenimiento o exigencias del cliente, fuera necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Ohiko lanalditik kanpo betetzen den lan-ordua ordaintzeko, hileko zenbaketan, gutxienez % 75 areagotuko da ohiko lan-orduaren balioa.

Enpresak obligaziotzat hartzen du hilero langileen legezko ordezkariari behar den moduan entregatzea egindako aparteko ordu guztien zerrenda zehatza, enpresak berak sinatua, behar besteko banakapenarekin, orduok kontrolatu ahal izan ditzaten.

III. KAPITULUA

LIZENTZIAK. ESZEDENTZIAK

7. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Ordaindutako eta soldatapeko lizentziak honako hauek izango dira:

- a) Ezkontzeagatik: 20 egun natural.
- b) Ezkontidearen, seme-alaben edo erroldan behar bezala justifikatutako bizikideen heriotzagatik: 5 egun baliodun.

Gurasoen, neba-arreben edo biloben kasuan (norberarenak nahiz ezkontzakoak): 3 egun natural.

c) Neba-arreben, seme-alabaren edo gurasoen (ezkontzakoak barne) ezkontzagatik, jaunartzeagatik edo bataioagatik: 2 egun natural.

d) Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora.

e) Ezkontidearen, seme-alaben edo erroldan behar bezala justifikatutako bizikideen gaixotasun larriagatik: 5 egun.

Odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko 2. mailara arteko senideentzat: 5 egun.

Horretarako, gaixotasun larria izango da medikuak hasierako ziurtapenean zein gero alderdi batek eskatuta halakotzat jotzen duena. Nolanahi, gaixotasun batek ospitaleratzea eragiten badu edo etxean atsedean hartu beharra dakarren ebakuntza kirurgikoa (ospitaleratu gabe), gaixotasun larritzat hartuko da. Gaixorik dagoen pertsona etxera eraman arren, ospitalean balego bezala jokatu da, baldin eta medikuak ondoan senide bat behar duela irizten badio. Kasu horretan, ospitaleko egonaldia lizentziaren arabera aurreikusitakoak baino egun gutxiago irauten badu, lizentzia ospitaleko egonaldia amaitzean bukatuko da. Langileak lizentzia bat har dezake ospitaleratzea gertatzen den bakoitzean.

Ospitaleratu izanaren baimena hartu ahal da ospitaleratzeak irau bitartean, eta ez du zertan izan ospitaleratu eta lehenbiziko egunetan. Egunak ez dira zertan jarraian hartu.

f) Etxebizitzaz aldatzea: egun natural 1.

g) Langileek, emakumeek zein gizonak, bederatzilari hilabete baino gutxiagoko seme-alaba baten edoskitze-aldiagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea edukiko dute, eta bi zatitan banatu ahal izango dute. Emakumeak edo gizonak, hala nahi izanez gero, horren ordean lana ordu betez murriztea aukera dezake. Ordu hori lanaldiko lehenengoa edo azkena izango da.

Era berean, amak edo aitak eguneroko ordu hori metatzea erabaki dezake, hau da, lan-egun bakoitzeko ordubete, langilearen lan-egutegiaren arabera, haurrak urtebete betetzen duen arte.

b), c) eta e) puntuetan, egun natural bat gehiago emango da langilearen bizilekutik gertaerari dagokion lekura 200 km-tik gorako distantziak egin behar izanez gero; bi egun emango dira, ostera, distantzia 500 km-tik gorakoa bada.

c) kasuan, lizentzia ordaindua bi egun luzatuko da, distantzia-arrazoi horrexegatik, langilearen neba-arrebak, seme-alabak edo gurasoak ezkontzen direnean. Ezkon-senideak direnean, lizentzia luzatu bai baina ez da ordainduko.

Cada hora de trabajo que sobrepase la jornada laboral ordinaria en cómputo mensual, se abonará con un incremento mínimo equivalente al 75 % sobre el valor de cada hora de trabajo ordinario.

La empresa se obliga a entregar mensualmente a la representación legal de las trabajadoras a su solicitud, la relación exacta, firmada por la empresa, de las horas extraordinarias realizadas, desglosadas en forma suficiente, para que pueda realizarse un control de las mismas.

CAPÍTULO III

LICENCIAS. EXCEDENCIAS

Artículo 7. Licencias retribuidas.

Serán consideradas licencias retribuidas y remuneradas a salario a todos los efectos:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, hijas o hijos o personas convivientes debidamente justificadas en padrón: 5 días hábiles.

En los casos de madre o padre, hermanas o hermanos, nietas o nietos (incluidos tanto propio como político): 3 días naturales.

c) Por boda, comunión y bautizo de hermanas, hermanos, hijas, hijos, padre o madre, incluidos los políticos: 2 días naturales.

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

e) Por enfermedad grave del cónyuge, hijas e hijos o personas convivientes debidamente justificadas en padrón: 5 días.

Para parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 5 días.

A estos efectos, se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por la facultativa o facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de las partes. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Se considerará hospitalización cuando la persona enferma haya sido trasladada a su domicilio y la facultativa o facultativo estime necesaria la asistencia de un familiar a su lado. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización, si ésta dura menos días que los previstos de licencia. Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización.

La licencia por hospitalización podrá disfrutarse mientras dure la hospitalización y no tiene que ser en los días siguientes a la hospitalización, pudiendo ser en días alternos.

f) Traslado de domicilio: 1 día natural.

g) Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de una hija o hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El hombre o la mujer, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora, que será la primera o la última de la jornada diaria.

Asimismo, el padre o la madre podrán optar por acumular esta hora diaria, a razón de una hora por cada día laborable, conforme al calendario laboral de la trabajadora o trabajador y disfrutarlo hasta que se cumpla un año del nacimiento.

En los casos b), c) y e), se ampliará en un día natural más, cuando sea necesario realizar un desplazamiento superior a 200 km de distancia, computados desde su domicilio al del hecho causante, dos días más si dicha distancia es superior a 500 km.

En el caso de la letra c) se ampliará también la licencia retribuida en dos días y por la misma razón de la distancia, cuando los esposales se refieran a hermanas o hermanos, hijos o hijas, madre o padre de la trabajadora o trabajador. Cuando se refieran a familia política, la ampliación de licencia será sin retribución.

Izatezko bikoteek, kideak zein sexutakoak diren gorabehera, eta betiere bizikidetzara behar bezala egiaztatzen badute, artikuluko honetan ezkontzarako aurreikusitako eskubide berberak izango dituzte. Bizikidetzara honako hauek aurkeztuta egiazta dezakete: batera erroldatuta egotearen ziurtagiria, izatezko bikoteen erregristroaren ziurtagiria edo beste edozein agiri ofizial, biak elkarrekin bizitzen ari direla egiaztatzea.

h) Langileek Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joateko eskubidea izango dute, behar den denboraz, baldin eta medikuntza orokorreko fakultatibo batek agindu eta kontsulta horretara lan-orduetan joan behar bada; horretarako, baina, aurretiaz arestian aipatu den mediku-agindua kontsulta-orria aurkeztu beharko da egiaztatzeko.

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

Urteko 16 orduko muga horren barruan, betiere behar bezala justifikatuta, lagun egin ahal izango zaio ezkontideari, gurasoei (ezkon-gurasoak barne) eta seme-alabei nahiz erroldan behar bezala justifikatutako bizikideei ere, kontsultak medikoak, azterketa medikoak, ospitaleratzeak eta ebakuntza txikiak direnean.

Era berean, urteko 15 egun hartu ahal izango dira Gizarte Segurantzaren ernalketa-tratamendua jasotzeko.

i) Jaio aurreko azterketak eta erdizterako prestatzeko teknikak egiteko behar den beste denbora hartu ahal izango da, baldin eta behar bezala frogatzen bada horiek lanaldian egin behar direla.

j) Langileek eskubidea edukiko dute urtean 4 egun ordaindu hartzeko beren gauzetarako, oporrak hartzeko aldien mugei buruz adierazitakoa kontuan hartuta. Norbere gauzetarako eskaria gutxienez 15 egun lehenago egingo da. Enpresak eskaria jaso eta 7 eguneko epean erantzun beharko du. Erantzunik ematen ez bada, eskaria onartu dela ulertuko da. Langile guztiak eskatu ahal izango dituzte egun horiek, egindako lanaldiaren ehuneko alde batera utzita. Enpresaren eta langileen legezko ordezkariaren artean adostu ahalko da norbere gauzetarako eskariak nola antolatu eskari altuko garaian. Norbere gauzetarako baimena zubietan hartu nahi bada, 2023an egindako zerrrenda bete beharko da.

8. artikulua. *Ordaindutako lizentziak ikasketak eguneratzeko, hobetzeko eta birziklatzeko ikastaroak egiteko.*

– Hobekuntza-ikastaroak:

Enpresek proposatu dituzten eta langileentzat nahitaezkoak diren hobekuntza-ikastaroen kasuan, enpresak ordainduko du ikastaroaren kostua, eta orduak lan egindako ordu moduan zenbatuko dira. Borondatezko ikastaroen kasuan, enpresak ordainduko du ikastaroaren kostua baina ordu horiek ez dira langileek lan egindako ordu moduan zenbatuko, eta, beraz, errekuperatu egin beharko dira.

– Azterketetarako lizentziak:

Behar bezala justifikatutako beharrezko lanaldirako baimean, baldin eta azterketen ordua bat badator bere lanaldiarekin, etxez etxeko laguntzaren sektoreko enpresetan garatzen diren jarduera profesionalaz bestelako ikasketak egiteko irakaskuntza-zentro ofizialetan.

Era berean, behar bezala justifikatutako beharrezko lanaldirako lizentzia eskatu ahalko da Habek edo Euskal Herriko Eskola Ofizialak homologatutako euskara-azterketa ofizialak egiteko, baldin eta azterketaren ordua lanaldiaren barruan badago.

9. artikulua. *Ordaindu gabeko lizentziak.*

Enpresek soldatarik gabeko lizentziak eman ahal izango dituzte hala eskatzen duten langileei: 30 egunekoak, gehienez; zatika hartu ahal izango dira, baldin eta gutzira 30 egun natural baino gehiago hartzen ez badira, eta ezin izango dira hartu oporren aurre-aurreko edo ondo-ondoko egunetan.

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, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

h) El personal tendrá derecho, por el tiempo necesario, a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por la facultativa o el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta de médica o médico de cabecera de la Seguridad social (medicina general) o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas anuales, que deberán ser justificadas.

Dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, se considerarán las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia de cónyuge, hijas o hijos y madre o padre (incluida madre o padre político), o personas convivientes debidamente justificadas en padrón.

Asimismo, se disfrutará de 15 días al año para el tratamiento de fecundación dentro de la Seguridad Social.

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

j) El personal tendrá derecho a 4 días retribuidos al año por asuntos propios, con las limitaciones en cuanto a periodos de disfrute indicadas en el apartado de vacaciones. La solicitud de asuntos propios se realizará mínimo con 15 días de antelación. La empresa deberá contestar en los siguientes 7 días a la recepción de la solicitud. En caso de no dar respuesta se dará por aceptada la solicitud. Estos días podrán ser solicitados por todas las trabajadoras, independientemente del porcentaje de jornada que realicen. Se podrá acordar entre empresa y RLT la manera de organizar las épocas con mayor demanda de Asuntos Propios. Los días de asuntos propios que se soliciten en puentes, se registrará por la lista elaborada en 2023.

Artículo 8. *Licencias retribuidas para cursos de actualización, perfeccionamiento y reciclaje.*

– Cursos de perfeccionamiento:

Los cursos de perfeccionamiento propuestos por la empresa que sean obligatorios para las trabajadoras, la empresa asumirá el costo del curso y las horas se computarán como jornadas de horas trabajadas. Los cursos voluntarios la empresa asumirá el costo del curso y esas horas no computarán como jornadas de horas trabajadas para las trabajadoras, debiendo recuperarlas.

– Licencias para exámenes:

Permiso para la jornada necesaria debidamente justificada, en la que coincida la hora de exámenes con su jornada laboral en centros de enseñanza oficial para estudios propios de las distintas actividades profesionales que se desarrollan en las empresas del sector de Ayuda domiciliaria.

De la misma manera, se podrá pedir licencia para la jornada necesaria debidamente justificada para realizar exámenes oficiales de euskera homologados por Habe o por la Escuela Oficial del País Vasco en la que coincida la hora de examen con su jornada laboral.

Artículo 9. *Licencias no retribuidas.*

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

Eskaria idatziz egin beharko da, lizentzia hartu baino hamar egun lehenago, egitate sortzaileak epe hori betetzea eragozten duenean izan ezik. Ez da ordaindu gabeko lizentziarik emango oporraldietan edo norbere gauzetarako baimenetan % 25ek edo gehiagok bat egiten duten aldietan.

10. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak eskubidea du borondatezko eszedentzia aitor dakion; eszedentzia hori ezin da izan hiru hilabetetik beherakoa eta bost urtetik gorakoa. Eszedentzia luzatu ahal izango da gehieneko epea bete arte. Eskatutako eszedentzia-aldia amaitu baino 15 egun lehenago eskatu beharko da eszedentziaren luzapena. Langile bera eskubide horretaz baliatu ahal izateko, aurreko eszedentziaren amaieratik bi urte igaro beharko dira.

Eszedentzia-egoeran dagoen langileak, gutxienez egoera hori amaitu baino hilabete lehenago adierazi beharko du lanera itzultzeko asmoa, eta idatziz egin beharko du.

Behin itzultze-eskabidearen izapideak bete ondoren, langileak lehen enpresan eta lantokian zuen lanpostura automatikoki itzultzeko eskubidea edukiko du.

Seme-alabak zaintzeko eszedentzia hartzen denean, langileak bere lanpostua erreserbatuta edukitzeko eskubidea izango du, eszedentziaren hiru urteko epea amaitu arte.

Eszedentzia partziala hartu ahal izango da (nola borondatezkoa hala amatasunekoa), artikuluko honetan jasotakoari helduz.

11. artikulua. Sindikatu-jarduera betetzeko eszedentziak.

Gutxienez probintzia-mailakoa den kargu sindikalen bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileek ez dute eszedentzia eskatzeko gutxieneko antzinasuna bete beharrik. Eszedentzia horiek nahitaezko izaera izango dute agente sindikalak irauten duen denboraz, eta arlo horretan aplikatzekoak diren xedapen orokorren bidez erregulatuko dira.

IV. KAPITULUA

ORDAINSARIAK. PLUSAK. OSAGARRIAK

12. artikulua. Soldata-etaulak.

2024rako eranskin gisa aurkezten diren soldata-etaulak 2024/01/01etik aurrera aplikatuko dira, salbu eta Zumarragako Udalak ez badu argitaratu eta esleitu egun horretarako etxez etxeko laguntza-kontratu berria. Artikulu honetan ezarritakoa benetan aplikatu ahal izateko, kostuak eta gehikuntzak administrazio-kontratu berrian jaso beharko dira. Egoera hori gertatu arte, indarrean jarraituko dute 2023. urteko soldaten taulek eta plusak.

2025. urterako soldatek % 10eko igoera izango dute 2024ko taulen gainean, kontzeptu guztietan.

2026. urterako soldatek % 7ko igoera izango dute 2025eko taulen gainean, kontzeptu guztietan.

2027. urterako soldatek % 5eko igoera izango dute 2026ko taulen gainean, kontzeptu guztietan.

Ohiko orduaren prezioa honela kalkulatu da: Urteko soldata gordina zati urteko orduen kopurua.

Kolektibo honi 2024tik 2027ra bitarteko urte bakoitzerako soldata-etaulak erantsiko zaizkio.

Ehuneko horiek aplikatuta, % 38,42 metatzen da hitzarmenaren indarraldian. Estatuan 2024, 2025, 2026 eta 2027an metatutako KPIa % 38,42 hori baino altuagoa bada, aparteko ordainsari bat ezarriko da. Ordainsari hori 2028ko lehen hiruhile-

La solicitud deberá hacerse por escrito con diez días de antelación al comienzo del disfrute de la licencia, excepto en los casos en que el hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo. No se concederán licencias no retribuidas en los periodos en los que coincidan el 25 % o más disfrutando de periodos vacacionales o permisos de AP.

Artículo 10. Excedencias.

La trabajadora o trabajador, con una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con un plazo no inferior a tres meses y no mayor a cinco años. La excedencia será prorrogable hasta su plazo máximo, solicitándolo con una antelación de 15 días a la finalización del período de excedencia solicitada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La trabajadora o trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso por escrito con una antelación mínima de un mes antes del término de la misma.

Una vez cumplidos los trámites de solicitud de reingreso, se tendrá derecho al reingreso automático en la plantilla de la empresa y al trabajo ocupado con anterioridad.

En la excedencia por cuidado de hijas o hijos, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los tres años de la excedencia.

Podrá disfrutarse de una excedencia a tiempo parcial (tanto excedencia voluntaria como excedencia por maternidad) en los mismos términos recogidos en el presente artículo.

Artículo 11. Excedencias con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.

Se exceptúan del período mínimo de permanencia en la empresa a las trabajadoras y trabajadores que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo de carácter sindical, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical, y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES. PLUSES. COMPLEMENTOS

Artículo 12. Tablas salariales.

Las tablas salariales que se adjuntan como anexo para 2024 serán de aplicación efectiva a partir del 01/01/2024, salvo que por parte del Ayuntamiento de Zumarraga no se hubiere publicado y adjudicado el nuevo contrato de asistencia domiciliaria para dicha fecha. La aplicación efectiva de lo previsto en este artículo quedará vinculada a la inclusión de sus costes e incrementos en el nuevo contrato administrativo. Hasta que se produzca esta circunstancia, se mantendrán vigentes las tablas salariales y plusas del año 2023.

Los salarios para el año 2025 experimentarán un incremento del 10 % sobre las tablas del 2024 en todos sus conceptos.

Los salarios para el año 2026 experimentarán un incremento del 7 % sobre las tablas del 2025 en todos sus conceptos.

Los salarios para el año 2027 experimentarán un incremento del 5 % sobre las tablas del 2026 en todos sus conceptos.

El precio de la hora ordinaria se calculará de la siguiente manera: Salario bruto anual dividido entre número de horas anuales.

Se anexan a este convenio las tablas salariales resultantes para cada uno de los años 2024 a 2027.

La aplicación de estos porcentajes supone un 38,42 % acumulado en el periodo de vigencia del Convenio. En el caso de que el IPC estatal acumulado en los ejercicios 2024, 2025, 2026 y 2027 supere este 38,42 %, se establece una paga adicional,

koan ordainduko da. Ordainketa bakarra izango da, ez finkagarria, eta honela kalkulatuko da: langile bakoitzak 2027an jasotako soldata gordina gehi antzinatasuna, aldi horretan metatutako KPlaren eta % 38,42 horren arteko aldea aplikatuta, % 5eko gehieneko mugarekin.

13. artikulua. Antzinatasuna.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek antzinatasun-plusaren sistema aldatzea erabaki dute. Ondorioz, honela geratuko da ezarrita:

Antzinatasun-plusa hirurtekotan antolatuko da, eta 26,39 euro (2024. urtea) ordainduko dira hirurteko bakoitzeko; ordaindutako antzinatasuna enpresarekin lan-harremana hasten den unetik aurrera kontatuko da.

Hirurtekoak kontatzen hasteko data izango da azken bosturtekoa jaso zena, edo, hirurtekorik lortu ez bada, enpresan sartu zen eguna. Horrela, azken bosturtekoa bete edo lan-harremana hasi zenetik hiru urte baino gehiago igaro diren kasuetan, hurrengo hirurtekoaren hirurtekoa jasoko dute. Sortutako azken bosturtekotik edo lan-harremana hasi zenetik hiru urte baino gehiago igaro badira, denbora hori hirurteko berria sortzeko zenbatuko da, hitzarmen kolektibo honen arabera.

Hirurtekoa betetzen duen hilean hasiko zaio langileari antzinatasun-plusa ordaintzen.

Antzinatasun-plusak 12. artikuluan aplikatutako igoera berbera izango du 2025etik aurrera.

14. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek hiru aparteko haborokin jasoko dituzte. Zehazki, martxoaren 15ean, uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean jasoko dituzte. Azken biak sei hilez behin sortuko dira, eta martxokoa, urtean behin. Martxokoaren aldi konputagarria aurreko urteko martxoaren 1etik martxan den urteko otsailaren azken egunera bitartekoa izango da. Urteko hiru ordainsarietako bakoitzean ordaindu beharreko zenbatekoa soldata-taletan ordainduko den urte bakoitzerako adierazitako zenbatekoa izango da, kontuan hartu gabe zenbatutako aldia aurreko urtekoa den. Aparteko haborokinek 12. artikuluan adostutako igoera berbera izango dute.

Urteko ordainsari horien zenbatekoa oinarrizko soldatarekin parekatuko da, apurka-apurka. Hau da, 2024an, uztaileko ordainsariaren zenbatekoa oinarrizko soldatarekin parekatuko da; 2025ean, abenduko ordainsaria oinarrizko soldatarekin parekatuko da; eta 2026an mozkinen ordainsaria oinarrizko soldatarekin parekatuko da. Hartara, 2026tik aurrera, hiru ordainsarien zenbatekoa oinarrizko soldatarekin parekatuko da.

16. artikulua. Hiri-garraioaren plusa.

Hiri-garraioaren plusaren zenbatekoa 2,77 €-koa izango da 2024ko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra arteko aldirako.

Kopuru hori osorik jasoko da lan egindako egun bakoitzeko, lanaldiaren iraupena edozein izanda ere.

2025, 2026 eta 2027ko ekitaldietarako, hitzarmen honen 12. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko da plusa.

17. artikulua. Plusak.

A) Toxikotasuna, arriskugarritasuna edo nekagarritasuna.

Artikulu honetan zehaztutako zirkunstantziarik gertatuz gero lanean, enpresek hartu beharreko neurri tekniko guztiak hartuko dituzte egoera horiek saihesteko, ahal den neurrian. Hala ere, nahiz eta neurri horiek hartu eta laneko segurtasun eta osasunari buruzko legedia bete, lan jakin batzuetako toxikotasuna, arriskugarritasuna edo nekagarritasuna mantentzen bada, enpresak % 20, % 25 edo % 30 igoko die soldata langileei, langileen or-

que se devengará y se pagará el primer trimestre del 2028. Esta Paga Adicional se abonará en un único pago no consolidable, y se calculará aplicando al salario bruto más antigüedad percibida por cada trabajadora en 2027 la diferencia entre el IPC acumulado en el periodo y este 38,42 %, con un máximo del 5 %.

Artículo 13. Antigüedad.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan modificar el sistema del plus de antigüedad, que queda establecido de la manera siguiente:

Se establece un plus de antigüedad en forma de trienios por un valor de 26,39 € (año 2024) por trienio comenzando a generar la antigüedad remunerada partiendo del inicio de la relación laboral.

La fecha del inicio del cómputo de los trienios será la de la fecha de percepción del último quinquenio, o la de ingreso en la empresa, si aún no hubiere alcanzado ninguno. De tal forma que en los casos en que hayan transcurrido más de tres años desde el cumplimiento del último quinquenio o inicio de la relación laboral, percibirán un trienio del siguiente trienio. En los casos en que hayan transcurrido menos de tres años desde el último quinquenio devengado o inicio de la relación laboral, este tiempo computará para el devengo el nuevo trienio de acuerdo al presente convenio colectivo.

El plus de antigüedad se empezará a abonar en el mes en que se cumpla el trienio.

El plus de antigüedad tendrá el mismo incremento a partir del 2025 que el acordado en el artículo 12.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias, que serán hechas efectivas el 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre, computándose semestralmente las dos últimas y anualmente la de marzo, siendo el período computable para esta última desde el 1 de marzo del año anterior al último día de febrero del año en curso. El importe a abonar en cada una de las tres pagas anuales será la cuantía reflejada en las tablas salariales para cada año en curso en la que se hacen efectivas, independientemente de que el periodo computable corresponda al año anterior. Las gratificaciones extraordinarias tendrán el mismo incremento que el acordado en el artículo 12.

El importe de estas pagas anuales se igualará al salario base de forma progresiva. Es decir, en 2024 la cuantía de la paga de julio se igualará al salario base, en 2025 la paga de diciembre se igualará al salario base, y en 2026 la paga de beneficios se igualará al salario base. De este modo, a partir de 2026 las tres pagas se igualarán en su importe al salario base.

Artículo 16. Plus de transporte urbano.

La cuantía del Plus de transporte será de 2,77 € para el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

Esta cuantía será íntegra por día trabajado, independientemente de la duración de la jornada.

Para los años 2025, 2026 y 2027 este plus será incrementado conforme al artículo 12 del presente convenio.

Artículo 17. Pluses.

A) Toxicidad, peligrosidad o penosidad.

Las empresas establecerán todo tipo de medidas técnicas, para evitar en lo posible que se puedan desarrollar trabajos en los que concurren algún tipo de circunstancias de las expresadas en este artículo. No obstante, y pese a la observancia de estas medidas, así como de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral, si permaneciese la toxicidad, penosidad o peligrosidad de determinados trabajos, las empresas, previa con-

dezkariei kontsultatu eta gero, eta kontuan izanik egoera horietatik bat, bi edo hirurak gertatzen diren batera.

B) Gaueko lana.

Gauean lan egiteagatik plus bat ezarriko da (gaueko lana legeak unean-unean hala jotzen duena izango da, eta gaur egun 22:00etatik eta 06:00etara bitartekoa da). Hain zuzen, gauean egindako lanordu bakoitzeko % 10eko plusa jasoko da. Kalkulua- ren oinarria langilearen urteko soldata osoa zati lanorduen kopurua izango da.

C) Larunbateko (14:00etatik aurrera), igandeko eta jaiegune-ko lana.

Beharrezko bada, baldintza-eskariak hala eskatzen duelako, larunbatetan 14:00etatik aurrera, igandetan edo jaiegunetan lan egitea, lan hori plus osagarri batekin konpentsatuko da, langile bakoitzak bere ohiko orduan jasotako orduko prezioaren % 40an, aldi horretan benetan lan egindako ordu bakoitzeko. Plusa ezarri arren, langileak asteko atsedena izateko eskubidea izango du.

Abenduaren 13a (Santa Luzia), abenduaren 25a, eta urtarrilaren 1a eta 6a jaiegunak izango dira, eta egun horietan lan egingo da, soilik indarreko baldintza-agiriak hala eskatzen badu.

Abenduaren 24 eta 31n lana 17:00etan amaituko da, indarreko baldintza-agiriak besterik eskatzen ez badute.

Egun seinalatuetan (abenduaren 24a eta 31) garraio publikorik ez dagoenean, azken zerbitzutik etxerainoko taxi bidezko garraioaren kostua ordainduko da, garraio horren zenbatekoa dagokion fakturaren bidez egiaztatu ondoren.

18. artikulua. Laneratze-plusa.

Puntueltasuna, laneratzea eta lanaldi osoko egonaldia sustatze aldera, laneratze-plusa ordainduko da soldatan, lanbide-kategoria guztietarako:

Plus horren zenbatekoa urtean 300 eurokoa da, eta urteko azken hilean ordainduko da. Kopuru hori lanaldiaren proportzionala izango da.

Plusaren zenbatekoa urtean 400 €-koa izango da, 2028tik aurrera.

19. artikulua. Kilometro-ordaina.

0,29 euro ordainduko dira, 2024an egindako kilometro bakoitzeko.

12. artikuluan aplikatutako iguera berbera izango du 2025etik aurrera.

20. artikulua. Erretiro aurreratua.

Erretiroa hartzeko baldintzak betetzen dituzten langileek erretiro partzialerako eta txanda-kontraturako eskubidea izango dute, eta gainera, eskubidea izango dute lanaldia legeak ezartzen duen gehieneko mugara arte murrizteko, eta enpresarekin adosteko lanaldi partzialeko kontratuko orduak urtean-urtean metatzeko, erabateko erretiroa hartzeko geratzen zaizkien urteetan.

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

21. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Lan-istripuku edo gaixotasun profesionalak eragindako aldi baterako ezintasun-egoeretan, enpresek osatu egingo dute Lan Istripuetarako Mutua Patronalek kontingentzia horren ondoriozko prestazio gisa ordaintzen dituzten kopuruak, langilearen ordainsari- ren hileko zenbateko osora iritsi arte eta egoera horrek dirauen artean, baldin eta baja dagokion Mutua Patronalaren zerbitzu medikoen ematen badute, istripua gertatu den egunaren hurrengo bi lanegunen barruan.

sulta a la representación del personal, abonarán un incremento del 20 %, 25 % o 30 % de su salario ordinario, en función de que concurriese una, dos o las tres circunstancias respectivas.

B) Nocturnidad.

Se establece un plus por prestar servicios nocturnos (se considerará trabajo nocturno el determinado en cada momento por la Ley, en la actualidad entre las 22 h y las 6 h) consistente en un 10 % del salario de cada hora nocturna realmente trabajada. La base de cálculo es el salario total anual de la trabajadora o el trabajador dividido entre las horas de trabajo.

C) Trabajo en sábados (a partir de las 14:00 h), domingos y festivos.

En el caso de que sea necesario, por exigencias del pliego, prestar servicio los sábados a partir de las 14 h, los domingos o los días festivos, este trabajo se compensará con un plus adicional equivalente al 40 % del precio hora percibido por la persona trabajadora en su horario habitual, por cada hora realmente trabajada en este periodo. Este plus se establece sin perjuicio del descanso semanal de la trabajadora o trabajador.

Los días 13 de diciembre (Santa Lucía), 25 de diciembre, 1 y 6 de enero se considerarán festivos, y solo se prestarán servicios en ellos si el pliego de condiciones vigente lo exige.

El horario de finalización del servicio de los días 24 y 31 de diciembre será las 17:00 horas, salvo que el pliego de condiciones vigente exija otra cosa.

Cuando no exista transporte público, del último servicio al domicilio, en fechas señaladas (24 y 31 de diciembre) se pagará el coste del desplazamiento en taxi, previa acreditación de su importe mediante la correspondiente factura.

Artículo 18. Plus asistencia.

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

La cuantía de dicho plus es de 300 € al año, y se abonará en el último mes del año. Se pagará de manera proporcional a la jornada.

La cuantía de dicho plus pasará a ser de 400 € anuales a partir del año 2028.

Artículo 19. Kilometraje.

Se establece el abono de 0,29 € por cada kilómetro realizado en 2024.

Tendrá el mismo incremento a partir del 2025 que el acordado en el artículo 12.

Artículo 20. Jubilación anticipada.

Se reconoce el derecho a jubilación parcial y contrato de relevo a las trabajadoras y trabajadores que reúnan las condiciones de jubilación y por otra parte el derecho a que la reducción de jornada sea el máximo legal previsto, y a pactar la acumulación de horas del contrato a tiempo parcial en cada anualidad hasta alcanzar la jubilación total.

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

Artículo 21. Incapacidad temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfechas por las Mutuas Patronales de Accidentes Laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones de la trabajadora o trabajador y por el tiempo en que se mantenga esta situación, siempre que la baja sea extendida por los Servicios Médicos de la Mutua Patronal correspondiente, dentro de los dos días laborables siguientes al que se haya producido el accidente.

Ospitaleratzea behar duen aldi baterako ezintasunaren kasuan, enpresak soldata osoraino osatuko du ospitaleratzeak irauten duen denboran.

Aurreko paragrafoetan ezarritakoa gorabehera, urte natural bakoitzean gaixotasun arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoeretan, enpresek osatu egingo dituzte Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoak, zenbateko eta baldintza hauek ezarrita:

a) Urte natural bakoitzean sortzen den aldi baterako ezintasuneko lehenengo egoeran soilik, enpresak Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoak osatuko ditu langileen soldataren 100eko 80ra arte, lehenengo 20 baja-egunetan.

b) Langileen soldataren 100eko 70era arte, aldi baterako ezintasuna gertatzen den bigarren aldian, bajako lehenengo 20 egunetan.

V. KAPITULUA

LANBIDE-SAILKAPENA

22. artikulua. *Langileak sailkatzea eta lanbide-kategoriak zehaztea.*

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

* Etxeko laguntza:

- Zerbitzuen koordinatzailea.
- Etxez etxeko laguntzailea.

Enpresan kategoria jakin bateko eginkizun zehatzak betetzen dituen langileren bat badago, kategoria horri dagokion ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du, baita dagozkion gainerako eskubide guztiak ere, hitzarmen kolektibo honetan edo indarreko legedian xedaturikoari jarraikiz.

23. artikulua. *Lanbide-kategoriaren eginkizun zehatzak.*

Sektoreko langileek garatu beharreko eginkizunen definizioa honako hau izango da:

* Etxez etxeko laguntzailea:

Etxez etxeko laguntzailea da erabiltzailearen etxean edo inguruan arreta emateko arduradunak, zerbitzuaren koordinatzaileak adierazitako zaintzei eta jardunbideei jarraikiz:

A) Etxeko laguntzarako jarduerak:

– Elikadurarekin lotutakoak:

- a. Janaria prestatzen laguntzea.
- b. Elikagaiak erostea.

– Arroparekin lotutakoak:

- a. Arropa garbitzen laguntzea, etxean.
- b. Arropa erreparatzea.
- c. Arropa antolatzea.
- d. Arropa lisatzea, etxean.

– Etxebizitzaren mantentze-lanei lotutakoak:

a. Etxebizitza garbitzea eta mantentzea. Eguneroko garbiketajarduerak bati egokituko zaio, teknikari arduradunak zehaztutako premiazko kasu espezifikoaren kasuan izan ezik.

b. Ohea egitea.

c. Jabekideen espazioak garbitzea.

En caso de Incapacidad Temporal con hospitalización, la empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dure tal hospitalización.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común que se produzcan cada año natural, las empresas complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social en la cuantía y condiciones siguientes:

a) Exclusivamente en la primera situación de Incapacidad Temporal que se produzca cada año natural, la empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta el 80 por 100 del salario de los trabajadores durante los primeros 20 días de baja.

b) El 70 por 100 del salario en la segunda situación de Incapacidad Temporal durante los primeros 20 días de baja.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22. *Clasificación del personal, definición de categorías profesionales.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio de conformidad con su titulación y en virtud de las tareas a realizarse clasificará en base a los siguientes grupos profesionales:

* Asistencia domiciliaria:

- Coordinadora de servicios.
- Auxiliar de ayuda a domicilio.

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

Artículo 23. *Funciones de las categorías profesionales.*

La definición de las tareas a desarrollar por el personal del sector será:

* Auxiliar de ayuda a domicilio:

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

A) Actuaciones de apoyo doméstico:

– Relacionadas con la alimentación:

- a. Apoyo en la preparación de comidas.
- b. Compra de alimentos.

– Relacionadas con el vestido:

- a. Apoyo en el lavado de ropa en el domicilio.
- b. Repaso de ropa.
- c. Ordenación de ropa.
- d. Planchado de ropa en el domicilio.

– Relacionadas con el mantenimiento de la vivienda:

a. Limpieza y mantenimiento de la vivienda. Se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.

b. Hacer la cama.

c. Limpieza de espacios pertenecientes a la comunidad de propietarios.

d. Especialista baten zerbitzurik behar ez duten etxeko tresnen eta erabilera pertsonaleko tresnen ohiko oinarrizko mantentze-lanak (adibidez: bonbillak aldatzea, xurgagailuko poltsa aldatzea eta pilak ordezkatzeta, etab.).

B) Laguntza pertsonalerako jarduerak:

Eguneroko bizitzako oinarrizko jardueretako laguntza pertsonaleko jarduerak izango dira honako hauek:

a. Garbiketa eta higiene pertsonal ohikoa eta berezia, txukuntasuna, dutxa edo/eta bainua (aho-higienea barne), arropa aldatzea eta oheko izarak aldatzea.

b. Arreta berezia jartzea oheratuentzako eta inkontinenteentzako higiene pertsonala mantentzeko, presio-ultzerak agertzea prebenitzeko, higiene egokiaren, larrazalaren zaintzaren eta postura-aldaketaren bidez.

c. Jantzeko eta jateko laguntza pertsonala.

d. Aho-medikazioaren kontrola eta jarraipena, medikuaren jarraibideen arabera.

e. Etxe barruan lekuz aldatzea.

f. Etxetik kanpora laguntzea kudeaketa pertsonaletan: osasun-gaietan, bankuko kudeaketetan, baliabideen izapideetan, agiriak eskatu eta entregatzea eta abar.

g. Etxetik egindako lekualdaketetan laguntzea, baina beti etxe inguruan: haurtzaindegiak, ikastetxeak, garraioak, gizarte-zerbitzu espezializatuen zentroak eta abar.

h. Laguntza teknikoak eta itundutako egokitzapenak era egokian erabiltzen direla sustatzea.

i. Erabiltzaileek eguneroko bizitzako oinarrizko jarduerak egiten autonomia osoz parte hartzea indartu eta sustatzea.

j. Dagokion koordinatzaileari abisatzea erabiltzailearen egoeraren edozein zirkunstantziari edo aldaketari buruz, edo erabiltzailearen premia pertsonalak edo etxebizitza-premiak aldatzen, kaltetzen edo murrizten dituen edozein zirkunstantziari buruz.

Beste jarduera osagarri edo salbuespenezko batzuk:

A. Zumarragako Udaleko Gizarte Ongizate Sailak berariaz eskatutako inguruabar bereziei jarraikiz, honako jarduera hauek egingo dira:

a. Etxeko garbiketa orokorra higiene-arazo larriak dauden kasuetan, zerbitzu normalizatua ezarri baino lehen.

b. Higiene- eta osasun-arazo larriak dituzten etxeak hustu eta garbitzea, osasun-agintariekin lankidetzan.

* Koordinatzailea:

Gizarte-arloko titulazioa edota prestakuntza duten langileak dira, eta horien zeregina etxeko laguntza-zerbitzua koordinatzea, kudeatzea eta antolatzea da, zerbitzuak kalitate ona izan dezan lortzeko, eta nagusiki Gizarte Lanean diplomaturiko langileek egiten dute.

Gizarte-laguntzako eta koordinazioko zereginak bi taldetan banatu dira:

1. Administrazio-lanak, oinarrizko gizarte-zerbitzuekiko harremana, zerbitzuaren funtzionamendu egokiaren ikuskapena.

Lan horretan sartzen diren zereginak honako hauek dira:

a. Lantaldea gidatu eta koordinatzea.

b. Zerbitzuen dinamika egokia gainbegiratzea, arreta berezia jarriz gorabeheren jarraipenean eta horien kudeaketan.

c. Zerbitzuko udal-arduradunekin harremanak izatea eta eskatzen zaizkion bileretan parte hartzea.

d. Lantaldeak zerbitzuak behar bezala emateko izan ditzaiken beharrak aztertzea.

e. Zerbitzuko laguntzaileei jarraipena egin eta laguntza ematea.

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

B) Actuaciones de atención personal:

Se consideran actuaciones de apoyo personal en actividades básicas de la vida diaria:

a. El aseo e higiene personal habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño incluida la higiene bucal, el cambio de ropa personal y cama.

b. Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados e incontinentes, a fin de prevenir la aparición de úlceras por presión, mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.

c. Ayuda personal para el vestido y la alimentación.

d. Control y seguimiento de la administración oral prescrita por el médico.

e. Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.

f. El acompañamiento fuera del hogar en gestiones de carácter personal» bancarias, de salud, tramitación de recursos, solicitud y entrega de documentación, etc.

g. Acompañamiento en traslados del hogar, pero siempre en el entorno domiciliario: guarderías, centros escolares, transporte, centros de servicios sociales especializados, etc.

h. Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas, y adaptaciones pautadas.

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

j. Dar aviso a la Coordinadora de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario o de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.

Otras actuaciones complementarias o excepcionales:

A. Atendiendo a circunstancias especiales requeridas expresamente por el Departamento de Bienestar Social del Ayuntamiento de Zumárraga, se prestarán las siguientes actuaciones:

a. Limpieza general en domicilios con grandes problemas de higiene, previa al establecimiento del servicio normalizado.

b. Vaciado y limpieza de domicilios con graves problemas de higiene y salubridad en colaboración con la autoridad sanitaria.

* Coordinadora:

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

Las Funciones de coordinación y asistencia social se han repartido en dos grupos:

1. Tareas administrativas, relación con los Servicios Sociales de Base, supervisión del buen funcionamiento del servicio.

Sus funciones correspondientes a dichas tareas serán las siguientes:

a. Liderar y coordinar el Equipo de trabajo.

b. Supervisar la correcta dinámica de los servicios con especial atención al seguimiento de las incidencias y su gestión.

c. Mantener las relaciones con los responsables municipales del Servicio y participar en las reuniones en las que se le requiera.

d. Analizar las posibles necesidades del Equipo de Trabajo para la correcta prestación de los servicios.

e. Realiza el seguimiento y apoyo a las auxiliares del servicio.

- f. Emakume langileentzako etengabeko prestakuntzako ekin-tzak programatzea edo derrigorrezko oinarrizko prestakuntzako ekin-tzak zehaztea zenbait kasutan.
- g. Zerbitzu berrien hasiera kudeatu eta prestatzea.
- h. Erabiltzaile berriaren alta laguntzaile bati esleitzea.
- i. Udalarari sor daitezkeen gorabeheren berri ematea.
- j. Bajen, oporren eta abarren ziozko ordezkapenez arduratzea.
- k. Erabiltzaile batek baja hartzen badu, laguntzaileari abisatzea eta, era berean, laguntzaileari zerbitzu berriak esleitzea dauzkan orduak betetzeko.
- l. Etxez etxeko laguntzaileak kontrolatzea.
- m. Enpresako Zuzendaritzari zerbitzuari buruzko guztia jakinaraztea.
- n. Eta unean-unean eskatzen zaion guztia.
- ñ. Pareko beste funtzio batzuk, kategoria profesionalaren arabera eta kontratatatu diren erakundeen edo pertsona fisikoek baldintza-agirietan ezartzen diren baldintzei jarraikiz.

2. Erabiltzaileak eta familiak. Erabiltzaileari buruzko guztia-
ren arduraduna (gorabeherak, balorazioak, bilakaerak, eta abar).
Komunikazioa eta bilerak familiekin.

Lan horretan sartzen diren zereginak honako hauek dira:

- a. Lan-antolamendua gidatu eta koordinatzea. Zerbitzuen laguntzaileak esleitu eta planifikatzea, bai eta horien jarraipena egitea ere.
- b. Zerbitzu berrien hasiera kudeatu eta prestatzea.
- c. Erabiltzaileen zaintzen balorazioak eta banakako planak planifikatu eta egitea.
- d. Laguntzaileei zerbitzuari eta erabiltzaileen beharrei buruzko informazioa ematea.
- e. Zerbitzua ikuskatu eta jarraipenerako elkarrizketak eta bisitak egitea, bai eta erabiltzaileei zerbitzua martxan jartzeko lanak ere.
- f. Erabiltzaileen erreklamazioak eta iradokizunak kudeatzea.
- g. Erabiltzaileei asebetetze-ebaluazioak egiteaz arduratzea.
- h. Kalitateari buruzko informazioa bideratzea bere jardue-
arloan.
- i. Erabiltzaileen familiari informazioa ematea.
- j. Eta unean-unean eskatzen zaion guztia.

Desadostasunik badago, lehenik hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioaren eskumena izango da horri buruzko irizpena ematea, eta ados jartzen ez badira, alderdiek dagozkien instan-tzietara jo ahal izango dute.

VI. KAPITULUA

MEDIKU-AZTERKETA. ASEGURU-POLIZA

24. artikulua. Medikuzterketak.

Enpresak urtero osasun-azterketa egin beharko die langileei, baita azterketa horren emaitzazko txosten medikoa eman ere.

Azterketaren barruan, ginekologia-azterketa ere egingo zaie hala eskatzen duten emakumezkoiei. Urteko lehen sei hilabe-teak igaro baino lehen egingo da azterketa.

Enpresek azterketa egiteko eskaera egin beharko dute, urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan.

- f. Programar acciones de formación permanente para las trabajadoras o determinar acciones de formación básica obliga-torias en algunos casos.
- g. Gestionar y preparar el inicio de los nuevos servicios.
- h. Adjudicar a una auxiliar el alta de un nuevo usuario.
- i. Notificar al Ayuntamiento incidencias que puedan surgir.
- j. Responsable de las posibles sustituciones por bajas, va-caciones...
- k. Ante la baja de un usuario, encargada de avisar a la Auxi-liar, y a su vez, asignará nuevos servicios a dicha Auxiliar para el cumplimiento de las horas asignadas.
- l. Realizar el control de las Auxiliares de Ayuda a Domicilio.
- m. Notificar a la Dirección de la empresa todo lo referente al servicio.
- n. Y todo aquello que le sea encomendado en cada momento.
- ñ. Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con las que se contrate.

2. Usuarios y familias. Responsable de todo lo referente al usuario (incidencias, valoraciones, evoluciones, etc.). Comunica-ción y reuniones con las familias.

Sus funciones correspondientes a dichas tareas serán las siguientes:

- a. Liderar y coordinar la organización del trabajo. Realiza la planificación y asignación de auxiliares a los servicios, así como su seguimiento.
- b. Gestionar y preparar el inicio de los nuevos servicios.
- c. Planifica y realiza las valoraciones y planes individuales de cuidados a las personas usuarias.
- d. Informar a las auxiliares de todo lo relativo al servicio prestado y a las necesidades de las personas usuarias.
- e. Supervisa el servicio y realiza las entrevistas-visitas de seguimiento y las de puesta en marcha del servicio a las personas usuarias.
- f. Gestiona las reclamaciones y sugerencias de los usua-rios.
- g. Es la responsable de la realización de la evaluación de la satisfacción a los usuarios.
- h. Canaliza la información relativa a la Calidad en su área de actuación.
- i. Mantener informada a la familia del usuario.
- j. Y todo aquello que le sea encomendado en cada momento.

En el caso de discrepancias, en primera instancia será com-petencia de la Comisión Paritaria del convenio dictaminar al res-pecto y en el caso de no alcanzar acuerdo, las partes podrán re-currir a las instancias oportunas.

CAPÍTULO VI

REVISIÓN MÉDICA. PÓLIZA SEGUROS

Artículo 24. Reconocimientos médicos.

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

Este reconocimiento incluirá examen ginecológico para aque-llas trabajadoras que lo soliciten y se realizará durante el primer semestre del año.

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

Azterketa mediko eta ginekologikoetarako joan-etorrietan sartutako gastuak ordainduko ditu enpresak, bai eta lanorduetatik kanpo emandako denbora ere. Denbora hori lan egindako denbora efektibo gisa zenbatuko da.

25. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguruua.

Enpresak aseguru-poliza bat izango du, eta hitzarmen honen eraginpeko langile guztien erantzukizun zibilaren estaldura bermatuko du.

Gizarte Segurantzaren araubide orokorrean alta emanda dauden enpresako langile guztiek aseguraturuta egon beharko dute, TC-2 buletinaren bitartez egiaztatuta.

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 Ibilgailuen Adarrak aseguraturuta izan ditzakeenak, eta poliza horrek bermatzen dituen kalte materialen edota gorputz-arlokoen zuzeneko ondorio ez den edozein kalte immaterial. Ezbeharrak izanez gero, gehienez ere 30.000 euro emango dira.

VII. KAPITULUA

LANERAKO ARROPA

26. artikulua. Lanerako arropa eta oinetakoak.

Enpresak, nahitaez, lanerako arropa egokia emango die bere langileei. Urtean amantala, bidaietarako jaka eta oinetako homologatua bitan emango dizkie, gutxienez, hau da, sei hilabetean behin; eta alde zuzenetik langileek erabilitako arropa itzuli beharko dute. Langileek, beti, bi arropa-sorta izango dituzte.

Dena dela ere, enpresek, horrez gainera, lantoki guztietan laneko arriskuei buruz egiten diren azterketen arabera beharrezkotzat jotzen diren laneko jantzi eta oinetakoak emango dizkiete langileei.

VIII. KAPITULUA

FALTAK. ZEHAPENAK. KALERATZEAK

27. artikulua. Sailkapena.

Langileak egiten duen falta oro arintzat, astuntzat edo oso astuntzat joko da garrantzia, ondorio eta asmoaren arabera.

28. artikulua. Falta arinak.

Falta arintzat honako hauek hartuko dira:

– Bost eta hogeita hamar minutu arteko atzerapenarekin etortzea lanera; hilabete batean egindako lehenengo hiru atzerapenak arintzat hartuko dira.

– Dagokion garaian baja ez aurkeztea, justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean.

– Zerbitzua uztea funtsezko arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Zerbitzua uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bazaio enpresari edo Hori dela eta, istripuak gertatzen bazaizkie lankideei, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da, kasuen arabera.

– Arduragabekeria txikiak materiala zaintzean eta materialak izan ditzakeen akatsak ez jakinaraztea.

– Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

– Erabiltzaileak behar den zuzentasunaz eta egokitasunaz ez artatzea.

– Etxebizitzaz aldatu izana enpresari ez jakinaraztea.

la empresa correrá con los gastos originados del desplazamiento para los reconocimientos tanto medico como ginecológico, así como el tiempo destinado fuera de hora de trabajo, se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 25. Seguro de responsabilidad civil.

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

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

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

Responsabilidad civil: En que pueda incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro 30.000 €.

CAPÍTULO VII

ROPA DE TRABAJO

Artículo 26. Ropa de trabajo y calzado.

La empresa proveerá a su personal, con carácter obligatorio, de la correspondiente ropa de trabajo, que consistirá como mínimo, en la entrega de bata, prenda de abrigo para desplazamientos, calzado homologado, dos veces al año, una cada semestre, previa devolución de la ropa usada, quedando siempre el personal con dos equipos.

En todo caso, las empresas proveerán, asimismo, de calzado y ropa de trabajo que se considere necesario de acuerdo a las valoraciones de riesgos laborales que se realicen en todos los centros de trabajo.

CAPÍTULO VIII

FALTAS. SANCIONES. DESPIDOS

Artículo 27. Clasificación.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 28. Faltas Leves.

Se considerarán leves, las faltas siguientes:

– La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada, las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

– No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.

– El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se origine perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

– Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

– Falta de aseo y limpieza personal.

– No atender a los usuarios con la corrección y diligencias debidas.

– No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

- Behar bezala justifikatu gabe lanera ez joatea.
- Lanera mozkortuta edo drogen edo estupefazianteen eraginpean joatea, enpresaren irudian eragina izateko moduan.
- Enpresaren baimenik gabe koordinazioa eta lan-parteean jasotako zerbitzuen ordutegiak aldatzea.
- Zerbitzua ematen den bitartean erretzea.
- Enpresak emandako harrera-protokoloan jasotako jarraitzeak ez jarraitzea.
- Bertaratze-parteeak eta zerbitzu-kontrolako parteeak gutxienez hilabeteko atzerapenarekin aurkeztea.
- Baja-partea ez aurkeztea bajaren lehen hiru egunetan eta era berean, astean behin egiaztapen-parteeak ez aurkeztea.
- Telefono mugikorra erabiltzaileen etxeetan erabiltzea norberaren kontuetarako.

29. artikulua. Falta astunak.

Honako hauek izango dira falta astunak:

- Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.
- Justifikatutako arrazoirik gabe, egun bat baino gehiago eta lau baino gutxiago lanera huts egitea, hogeita hamar eguneko epean.
- Lanorduetan jokoan edo denbora-pasan aritzea.
- 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.
- Zerbitzuari dagokion edozein gaitan, nagusien esana ez betetzea. Diziplina nabarmen hausten badu eta ondorioz enpresari kalterik sortzen badio, falta astuntzat jo ahal izango da.
- Lanean utzikieriaz eta gogorik gabe aritzea, jokabide horrekin zerbitzuari kalte egiten bazaio.
- Lanaldian lan partikularrak egitea.
- Hiruhileko batean, falta arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzearena salbu), mota ezberdinekoa izan arren eta idatzizko komunikazioa tartean dela.
- Behar adinako puntualtasunez ez jakinaraztea erabiltzaileen bajak. Kasu horiek maltzurkeriaz gorde badira, falta oso astuntzat joko da.
- Enpresari albait lasterren ez jakinaraztea erabiltzaile baten zerbitzua ez dela bete.
- Hiruhileko batean falta arinak berriz egitea, izaera desberdinekoak izan arren, eta horiengatik zigorrak edo kargu-hartzeak ezarri direnean.

30. artikulua. Falta oso astunak.

Falta oso astunak izango dira honako hauek:

- Justifikatu gabe lanera ez etortzea hilean hiru egun baino gehiagotan edo hiru hileko epean sei egun baino gehiagotan.
- Enpresaren baimenik gabe, beste pertsona bat jartzea zerbitzuak egiteko.
- Enpresaren edo erabiltzailearen gutunen edo dokumentuen sekretua haustea, edo enpresakoak ez direnei isilpean gorde beharreko datuak ezagutaraztea.
- Lanak egin bitartean edo lanetik kanpo, lankideei, erabiltzaileei edo enpresari gezurra esatea, leialtasunez ez jokatzeko, iruzur egitea, konfiantza-abusua izatea eta lapurtzea edo ebas-
tea.

- Faltar al trabajo sin causa justificada.
- La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupeficientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
- Alterar sin autorización de la empresa la coordinación, los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
- Fumar durante la prestación del servicio.
- No seguir las pautas recogidas en el protocolo de acogida entregado por la empresa.
- Entregar los partes de asistencia y control del servicio con un retraso de al menos un mes.
- No entregar el parte de baja en los tres primeros días de la misma, así como, los partes de confirmación semanalmente.
- Utilizar el teléfono móvil en el domicilio de los usuarios para temas personales.

Artículo 29. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.
- Ausencia, sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
- 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.
- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad, aunque la falta sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.
- No comunicar con la puntualidad debida las bajas de los usuarios. La falta de comunicación maliciosa, de estos casos, se considerará como falta muy grave.
- No poner en conocimiento de la empresa lo antes posible, la no-realización de un servicio de usuario.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones o amonestaciones por las mismas.

Artículo 30. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 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.
- Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados, tanto de la empresa como del usuario, y revelar a elementos extraños a la empresa de datos de reserva obligatoria.
- La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

– Aldi baterako ezintasuneko egoeran egonik, norberaren edo besteren konturako lanak egitea, baita ezintasuneko egoera luzatzeko errealitatea manipulatzeko ere.

– Lanean, behin eta berriz mozkortuta edo drogen eraginaren mende egotea, lanean ondorio txarra duenean.

– Lankideak, goragokoak, beren ardurapeko langileak edota erabiltzaileak hitzen edo tratuen bidez gaizki tratatzea.

– Lana justifikaziorik gabe uztea.

– Lankideekin, agintariekin edo zerbitzuak jasotzen dituzten erabiltzaileekin liskarrak eta istiluak izatea.

– Bidegabeko lehia.

– Hirugarren pertsonen ordaintzea exijitzea, eskatzea edo ordainketak onartzea.

– Erabiltzaileen etxebizitzetan baimendu gabeko pertsonak sartzea edo haien sarrera ahalbidetzea.

– Sexu-jazarpena.

– Zerbitzua eman bitartean, delitu batean zuzenean edo zeharka parte hartu izana, zigor-legeek horrelakotzat jotzen badute.

– Sei hileko epean beste falta astun bat egitea, aurrekoa ez bezalakoa izanik ere, baldin eta zehapena ezarri bazitzaion.

31. artikulua. Zehapenak.

Falten sailkapenaren arabera ezar daitezkeen zehapenak honako hauek izango dira:

* Falta arinengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Lana eta soldata kentzea, bi egunez gehienez ere.

– Lanera ez joateagatik eta/edo garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko falten ondorioz, lanik egin ez duen denbora erreala dagozkion lantzaileentzako deskontu proportzionala.

* Falta astunengatik:

– Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hiru egunetik hamabost egunera bitartean.

– Lanera ez bertaratzeko falten edo atzerapenez iristeko falten ondorioz, lanik egin ez duen denbora erreala dagozkion ordainsarien deskontu proportzionala.

* Falta oso astunengatik:

– Hamasei egunetik hirurogeira bitartean enplegua eta soldata etetea.

– Kaleratzea.

Sexu-jazarpenaren, jazarpen moralaren edo psikologikoaren kasuan, zigorrak ez dira inola ere gutxieneko mailan aplikatuko, baldin eta erasotzailearen edo jazarlearen goragoko lan-egoera hierarkikoa tartean bada.

32. artikulua. Zehapen-prozedura.

a) Falta oso astunetan, enpresak langileen legezko ordezkariari emandako zehapen-gutunaren kopia bat helaraziko die langileen legezko ordezkariari, interesdunari jakinarazi eta hurrengo bi egun baliodunen barruan.

b) Langileen legezko ordezkariari edo sindikatu-ordezkariari ezarritako zehapen larrien eta oso larrien kasuan, langilearen ordezkarietako gainerako kideei entzun beharko zaie alde aurretik. Era berean, sindikatu batean afiliatutako langileak direnean, alde aurretik sindikatu-ordezkariari entzun beharko zaie, halakorik badago. Baldintza hori betetzen ez bada, zehapena deuseza izango da.

– Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

– La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo que repercute gravemente en el mismo.

– Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros/as superiores, personal a su cargo y usuarios.

– Abandonar el trabajo de forma injustificada.

– Riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo, mandos o con los usuarios a los que presten el servicio.

– Competencia desleal.

– Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.

– Introducir o facilitar el acceso a los domicilios de los usuarios a personas no autorizadas.

– Acoso sexual.

– La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.

– La reincidencia en la falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

Artículo 31. Sanciones.

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

* Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de hasta un máximo de dos días.

– Descuento proporcional de las retribuciones al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia y/o puntualidad no justificadas.

* Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres días a quince días.

– Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

* Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

– Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 32. Procedimiento sancionador.

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a la representación legal de las/os trabajadoras/es de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) Falta arinen kasuan, langileen legezko ordezkarietara jakinaraziko zaie zehapena jarri eta hurrengo 7 egunetan.

d) Edozein unetan, bai gertakariak, horien izaera edo norainokoa hobeto ezagutzeko beharrezkoa delako, bai balizko kalteak saihesteko, kautelaz aplikatu ahal izango da eraginpeko pertsonaren enplegu-etetea, ez soldatarena, gehienez ere bi hilabeteko epean, enpresaren esku geratuta etenaldiak irauten duen bitartean, edo aldi baterako beste edozein antolaketa-neurri hartu ahal izango da zehapen-prozedura amaitu arte.

Nolanahi ere, bi hilabeteko aldi horretan, ezin izango da jatorrizko lantokitik 30 km baino gehiagora dagoen lantoki batera eramanez, eta zerbitzuak ematen zituen zentroko lan-baldintza guztiak mantenduko zaizkio.

33. artikulua. Preskripzioa.

Falta arinek hamar eguneko preskripzio-epea izango dute, astunek hogeita eguneko, eta oso astunek hirurogeita eguneko, enpresak faltaren berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta, nolanahi ere, falta egin eta handik sei hilabetera preskribatuko dira.

Laneko arau-hauste bat eragin dezaketean gertakariak ikeritzeko edozein informazio-espeditante irekitzen denean, preskripzioa eten egingo da.

— Enpresaren arau-haustek.

Lege-xedapenen, hitzarmen kolektibo honen eta gainerako arau aplikagarrien aurkako egiteak edo ez-egiteak enpresaren lan-arloko arau-haustek dira. Askatasun publikoak nahiz eskubide judizialak erabiltzeari oztopoak jartzeagatik zehapena ezarriko da.

Indarrean dagoen araudiaren arabera izapidetuko dira.

IX. KAPITULUA

ENPLEGUA

34. artikulua. Lanpostu hutsak.

Behin betiko hutsik geratzen diren lanpostuak, lanpostu berriak edo zerbitzu-handitzeak betetzeko kontratazioa egin aurretik, lanaldi partzialeko langileek lehentasuna izango dute beren antzinatearen arabera, aurretiaz idatzizko eskaera aurkezten badute.

Lanaldi partzialeko langileek ordezkapenak egin ditzaketen aldi baterako lanpostu hutsetan. Ordezkapen horiek laneko langile horien kontratuak luzatuta gauzatuko dira, eta kasu guztietan, orduaren prezioa hitzarmen honen 12. artikuluan adierazitakoa izango litzateke.

Aldi baterako lanpostu hutsak lehenengo eta behin lanaldi partziala duten langileei eskainiko dizkie enpresak eta, betetzen ez badira, ordezkapenak egin ohi dituzten aldi baterako langileei.

Langileen ordezkarietara jakinarazi egin behar zaie hutsik geratzen diren lanpostuak, sortu berri diren lanpostuak edo zerbitzu-gehikuntzak daudela, eta horiek betetzearen berri ere eman behar zaie.

35. artikulua. Kontratu-amaiera, enplegu-erregulazioko espeditanteak eta kaleratze objektiboak.

Une bakoitzean indarrean dagoen aplikazio-eremu zabalgoko hitzarmen kolektiboan xedatutakoa beteko da.

36. artikulua. Probaldia.

Idatziz itundu ahalko da probaldia, hala badagokion hitzarmen kolektiboetan ezartzen diren iraupen-mugak betez. Hitzarmenean adostasunik ez badago, probaldi horrek ezin izango ditu sei hilabete gainditu tituludun teknikarien kasuan, ezta bi hilabete ere gainerako langileen kasuan.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 33. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

— Infracciones de empresa.

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

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO IX

EMPLEO

Artículo 34. Vacantes.

Antes de realizar una nueva contratación, para cubrir las vacantes definitivas, las plazas de nueva creación o ampliaciones del servicio, las trabajadoras o trabajadores a tiempo parcial tendrán prioridad por antigüedad, siempre que hubieran realizado por escrito la solicitud.

El personal a tiempo parcial podrá realizar sustituciones en vacantes temporales. Dichas sustituciones se realizarán por medio de ampliaciones de su contrato, en todos los supuestos el precio de la hora ascenderá a la cantidad indicada en el artículo 12 del presente convenio.

Las empresas ofrecerán las vacantes temporales primero a trabajadoras y trabajadores con jornadas parciales, y si no se cubrieran las vacantes temporales al personal eventual que habitualmente realice las sustituciones.

La delegada de personal deberá ser informada sobre la existencia de vacantes, puestos de nueva creación o ampliación del servicio, así como de su cobertura.

Artículo 35. Fin contrato, expediente de regulación de empleo y despidos objetivos.

Se estará a lo estipulado en el convenio colectivo de ámbito superior vigente en cada momento.

Artículo 36. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores/as.

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.

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

Probaldia amaitu ondoren, inork atzera egin ez badu, kontratua indarrean jarriko da ondorio guztiekin, eta proban igarotako denbora langilearen antzinasunerako zenbatuko da.

Probaldiak irauten duen bitartean, langilea aldi baterako ezintasuneko egoeran badago, probaldiaren zenbaketa eten egingo da.

Kontratututako langileak lehendik enpresa berean lan egin badu, probaldia gauditutaz joko da.

37. artikulua. Enpresa uztea.

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

- a) Etxez etxeko laguntzaileak: hamabost egun.
- b) Teknikariak: hamabost egun.

Langileak abisua behar den epean eta eran egiten badu, enpresak une horretan kalkulatu ahal diren kontzeptu finkoen kitapena egin beharko du epea bukatzean. Gainerako kontzeptuak hurrengo soldataren ordainketari legokiokeen ohiko epean ordaindu ahal izango dira.

Ezarrirako aurreabisua ez bada betetzen, enpresak likidazioan ordaindu beharreko zati proportzionalatik honako hau kentzeko ahalmena izango du: aldezturik araututako aurreabisuan atzeratutako egun bakoitzeko ordainsari errearen eguneko zenbaterako baliokidea.

Langileak egindako jakinarazpenak jaso izanaren berri eman beharko du enpresak.

X. KAPITULUA

BERME SINDIKALAK

38. artikulua. Enpresa-batzordeak eta langileen ordezkariak.

Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeak hitzarmen honetan adierazitako osaera eta bermeak edukiko dituzte, eta hilean berrogei ordu edukiko dituzte beren karguko jarduerak betetzeko.

Ordezkarien ordu sindikalak pilatu egin ahal izango dira, edo bestela, enpresa-batzordearen kide batek edo gehiagok hartu ahal izango ditu, sindikatu bereko kideak badira betiere.

Aipatutako organo horiek izango dira enpresan negoziatioak egingo dituztenak, baina enpresako langileek, gehiengoz, negoziatioarako ordezkariak sindikatu-atalak izan daitezela erabaki dezakete.

Enpresak konpromisoa hartzen du edozein lantokiren kontrata-aldaketa batzordeari edo langileen ordezkariari jakinarazteko, bai eta eragindako lantokira atxikitako langileen zerrenda bat entregatzeko ere (zerrendan, langileen lan-ordutegia ere erantsiko da) kontrata utzi baino hamabost egun lehenago, salbu eta aurretik ez badaki utzi egingo dela.

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

Durante el período de prueba la trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

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

Artículo 37. Ceses en la Empresa.

Las trabajadoras/es que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Auxiliares domiciliarias: quince días.
- b) Personal técnico: quince días.

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

La empresa viene obligada a acusar recibo de las comunicaciones efectuadas por el trabajador/a.

CAPÍTULO X

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 38. Comités de Empresa y Delegadas o Delegados de personal.

Las Delegadas o Delegados de Personal y Comités de Empresa, tendrán la composición y garantías que se señalan en el presente Convenio, y dispondrán de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de actividades a su cargo.

Las horas sindicales de las delegadas y delegados se podrán acumular o disfrutar indistintamente por una o varias personas del comité de empresa, siempre que pertenezcan a la misma central sindical.

Dichos órganos serán los negociadores de la empresa sin perjuicio de que las trabajadoras y trabajadores de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las Secciones Sindicales, las que les representaran en la negociación.

Las empresas se comprometen a notificar al comité o a las delegadas o delegados de personal, el cambio de contrata de cualquier centro de trabajo, así como a entregar una relación del personal adscrito al centro afectado, con el horario de trabajo que realicen, con quince días de antelación al cese en la contrata, excepto cuando no se conozca el cese con dicha antelación.

39. artikulua. Enpresako ordezkari sindikalak eta sindikatu-atalak.

Legezko sindikatuek enpresako sindikatu-atalak eratu ahal izango dituzte edo, bidezko baderitzote, lantokiko sindikatu-atalak.

Hogeita bost langiletik gorako enpresetan, lantoki bakoitzean enpresa bakoitzerako ezartzen diren gutxieneko ehunekoak biltzen dituzten sindikatu-ataletako ordezkariak ordaindutako ordu-kopuru bat edukiko dute hilero. Ordu-kopuruak enpresa edo lantokiko plantillaren tamainaren arabera izango dira, eta honako hauek dira:

– 25 eta 100 langile bitarteko enpresa. Ehunekoa: % 20. 10 ordu ordaindu, hilabeteko.

– 100 langiletik gorako enpresa. Ehunekoa: % 15. 15 ordu ordaindu, hilabeteko.

250 langiletik gorako enpresetan, askatasun sindikalari buruzko lege organikoaren 10. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

40. artikulua. Sindikatu-jarduerarako orduak.

Langileen ordezkarietatik eta enpresa-batzordeetatik ezarritako ordu ordainduen erabilpena, bai eta sindikatu-ataletako ordezkarietatik ezarritakoena ere, alde aurretik jakinarazi behar zaio enpresari, 24 ordu lehenago gutxienez, salbuespeneko kasuetan izan ezik.

Langileek sindikatu-jardueretarako erabilitako ordu ordainduak justifikatu egin behar dituzte.

41. artikulua. Enpresa-batzordearen eginkizunak.

Honako hauek izango dira enpresa-batzordearen eginkizunak eta eskubideak:

a) Ziurtatzea enpresan betetzen direla indarrean dauden laneko segurtasun- eta higie-arauak eta Gizarte Segurantzari buruzkoak; izan litezkeen arau-hausteen berri ematea zuzendari-tzari, eta, behar izanez gero, behar adina argibide kolektibo ematea arauok bete daitezzen.

b) Informazioa ematea legez informatu beharreko administrazio-espeditente gutzietan.

c) Informazioa jaso ahal izatea langileak zuzenean eragintzan hartzen dituzten neurriak buruz, batez ere honako hauek buruz har litezkeen neurriak direla-eta:

- Kaleratzea.
- Zehapen astunak eta oso astunak.
- Langileria berregituratzea.
- Enpresa osorik edo haren zati bat lekuz aldatzea.
- Lan-metodo berriak ezartzea.

d) Lanaren antolamenduan funtsezko eragina duten erabakiei buruzko informazioa jasotzea.

e) Produkzio-antolamenduaren edo hobekuntza teknikoaren arloan egokitzat jotzen dituen neurriak enpresari proposatzea.

42. artikulua. Enpresaren martxari buruzko informazioa.

Enpresak enpresaren martxari buruzko informazioa emango die enpresa-batzordeei eta sindikatu-ataleiei, sei hilez behin.

43. artikulua. Batzordeen eta sindikatu-tako ordezkarien berme komunak.

Enpresa-batzordeko kideek eta ordezkari sindikalek berme hauek edukiko dituzte:

a) Enpresari alde aurretik jakinarazita, iragarki-eta bat erabiltzea enpresako langileei eragiten dieten lan- edo sindikatu-arloko jakinarazpenak bertan jartzeko. Ohar horiek enpresa-batzordeak edo sindikatu-atalak sinatu behar dituzte.

Artículo 39. Secciones sindicales, Delegadas y Delegados Sindicales de empresa.

Las Centrales Sindicales legalizadas, podrán constituir Secciones Sindicales de empresa, o en su caso, si las Centrales lo consideran oportuno, de centros de trabajo.

En las empresas de más de veinticinco trabajadoras o trabajadores, las delegadas o delegados de las Secciones Sindicales que agrupen, como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en las cuantías siguientes y según el tamaño de la plantilla de la empresa o centro correspondiente:

– Tamaño de 25 a 100 trabajadoras o trabajadores. Porcentaje: 20 %. Horas retribuidas, 10 al mes.

– Tamaño de más de 100 trabajadoras o trabajadores. Porcentaje: 15 %. Horas retribuidas, 15 al mes.

En empresas de más de 250 trabajadoras o trabajadores se aplicará lo establecido en el artículo 10 de la ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 40. Horas para el ejercicio de la acción sindical.

La utilización de horas retribuidas establecidas para las Delegadas o Delegados de Personal y Comités de Empresa, así como las estipuladas para Delegadas y Delegados de las Secciones Sindicales, deberán comunicarse previamente a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

Las trabajadoras y trabajadores deberán justificar las horas retribuidas utilizadas en la ejecución de la acción sindical.

Artículo 41. Funciones del Comité de Empresa.

Serán funciones y derechos del Comité de Empresa:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales de Seguridad e Higiene en el trabajo, de Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiéndolo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas aclaraciones de carácter colectivo fuesen necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a la plantilla y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Despidos.
- Sanciones graves y muy graves.
- Reestructuración de plantilla.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

d) Ser informado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización de trabajo.

e) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren oportunas en materias de organización de producción o mejoras técnicas.

Artículo 42. Información sobre la marcha de la empresa.

Las empresas facilitarán semestralmente a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, información sobre la marcha de la empresa.

Artículo 43. Garantías comunes a Comités y Delegadas y Delegados Sindicales de empresa.

Las personas que componen el Comité de Empresa y las Delegadas y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical, que afecte al personal de la empresa. Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Sección Sindical.

b) Ahal dela, biltzeko lokalak utziko zaizkie eginkizunak bete ditzaten.

c) Falta astun edo oso astunen ondorioz enpresak euren aurka diziplina-neurririk jarri aurretik, neurri horien berri eman gozaie 24 orduko aurrerapenarekin:

– Langileen ordezkariak badira, enpresa-batzordeari.

– Sindikatu-ataleko ordezkariak badira, ordezkari horren tokiko edo probintziako sindikatuari.

44. artikulua. Batzarrak.

Enpresek baimena emango dute batzar ordainduak egiteko. Urtean, gehienez, 12 ordu izango dira, eta horietatik sei sindikatu-ataleki dagozkie.

Batzar-deiak lantoki eta txanda jakinetarako egin ahalko dira. Horrela egiten denean, batzarrera deitutako lantoki eta txandetako langileentzat bakarrik izango dira ordu horiek.

Enpresa-batzordeak edo sindikatu-ataletako ordezkariak egingo dituzte batzar horietarako deiak, bat edo gehiago, eta gutxienez 48 orduko aurrerapenaz jakinaraziko zaizkio zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan finkatuko da zein egunetan egingo den batzarra eta zein den gai-zerrenda.

XI. KAPITULUA

LEGEDI OSAGARRIA. BATZORDEAK. GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURAK

45. artikulua. Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioa.

Hitzarmeneko Batzorde Mistoa eratu da, langileen eta enpresaren ordezkari-kopuru beraz osatua, hitzarmen honetan bildutako xedapenen jarraipena egiteko eta xedapen horiek interpretatu eta/edo aplikatzeko.

Batzorde horretan ematen zaizkion gaietan sortzen diren desadostasunak, hitzarmen honetan ezarritakoetatik erator daitezkeenak barne, Precoren prozeduretara joz ebatziko dira.

46. artikulua. Izaera.

Hitzarmen hau gutxienezkotzat eta banaezintzat hartzen da; hortaz, alderdiek derrigorrean bete beharko dituzte bertan bilduriko gaiak.

47. artikulua. Borondatezko Aurreikuspen Sozialeko Erakundeak - B.A.S.E. «Geroa».

Langile bakoitzak Geroari egindako ekarpena, langileak gertakizun arruntengatik Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrari kotizatzen dion oinarriaren % 2,50koa izango da; ehuneko horretatik, % 1,25 langilearen kontura izango da, eta beste % 1,25 enpresaren kontura.

Ekarpenak elkarrekin egingo dira, eta enpresak gauzatuko ditu; horretarako, soldaten nominetatik deskontatuko du langilearen konturako ehunekoak.

48. artikulua. Etengabeko lanbide-prestakuntza.

Bi alderdiek onartu dute beharrezkoa dela langileen etengabeko prestakuntza eta langile guztiek izatea prestakuntza horretarako aukera.

Hitzarmen hau sinatzean, enpresako batzorde paritarioa sortzea adostu da. Batzorde hori enpresako zuzendaritzak eta ordezkariak sindikalak osatuko dute.

Batzordeak eginkizun hauek izango ditu:

1. Prestakuntza-premiak aztertzea, eta enpresaren jarduerarako interesgarriak diren prestakuntza-ekintzak zehaztea, be-

b) A que le sean facilitados a ser posible, locales de reunión para el ejercicio de sus funciones.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra por parte de la empresa, como consecuencia de presuntas faltas graves o muy graves, se notifique con 24 horas de antelación a:

– En caso de representantes de trabajadoras o trabajadores, al Comité de Empresa.

– En caso de Delegada o Delegado de la Sección Sindical, al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

Artículo 44. Asambleas.

La empresa autorizará la celebración de Asambleas retribuidas hasta un máximo de 12 horas anuales, de las cuales, seis horas corresponderán a las Secciones Sindicales.

Las Asambleas se podrán convocadas por centros de trabajo y turnos concretos. En estos casos, dichas horas afectarán únicamente al personal de los centros y turnos convocados.

Dichas Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegadas y Delegados de Secciones Sindicales, una o varias, hecho que se comunicará a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el orden del día.

CAPÍTULO XI

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA. COMISIONES. PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 45. Comisión Mixta Paritaria de Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de Convenio que estará formada por la misma cantidad de miembros de la empresa y delegadas/os de personal que tendrá por objeto el seguimiento, interpretación y/o aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio.

Las discrepancias producidas, en el seno de dicha Comisión, en las cuestiones que le sean atribuidas, incluidas las que pudieran derivarse de los establecido en este convenio, serán solventadas acudiendo a los procedimientos del Preco.

Artículo 46. Carácter.

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

Artículo 47. Entidad de Previsión Social Voluntaria - E.P.S.V. «Geroa».

La aportación de cada trabajadora a Geroa será del 2,5 % de la base de cotización por contingencias comunes al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,25 % correrá a cargo de la trabajadora y el otro 1,25 % será a cargo de 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 o trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

Artículo 48. Formación profesional continua.

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

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

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Analizar las necesidades de formación de la misma, así como para determinar en su caso las acciones formativas que

tiere egokiak izatekotan, horietan parte hartuko duten langileen prestakuntza osatzeko.

2. Enpresak konpromisoa hartzen du prestakuntza-plana Hobetuz Langileen Prestakuntzarako Euskal Fundazioari aurkeztu aurretik langileen ordezkariari aurkezteko prestakuntza-plana osatzen duten elementu guztiak, urte bakoitzeko etengabeko prestakuntzarako deialdian bilduta daudenak.

3. Era berean, prestakuntza-ekintzetan parte hartzen dutenen zerrenda igorriko die enpresak ordezkari sindikalei ekin-tza horiek gauzatzeko hasi aurretik, eta haien gauzatzearen berri emango du hiru hilean behin.

49. artikulua. Soldaten ordainsaria.

Hileko soldata hilabetea pasatu eta hurrengo hilaren lehenengo egunean ordainduko da. Egun hori igandea edo jaieguna bada, hurrengo egun baliodunean ordainduko da, eta mugaegunaren hurrengo hilaren 5a baino lehen emango da soldaten ordainagiria.

50. artikulua. Aurrerakinak.

Ohiko aurrerakinak emango dira, ahal bada. Inolako interesik gabe, sortutako hileko soldata likidoaren % 100erainokoa, ahal den guztietan, eskaera egiten den egunetik gehienez ere zazpi eguneko epean ordainduko da, betiere kontratu-harremana hilaren amaiera baino lehen amaitzea aurreikusten ez bada. Aurrerakin hori eskatutako hilabeteari dagokion nominan konpen-tsatu beharko da.

XII. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

51. artikulua. Laneko Segurtasuna eta Osasuna.

1. Enpresaren Zuzendaritzak eta langileek euren gain hartuko dituzte hitzarmen honetako berariazko xedapenek zehazten dituzten laneko segurtasun eta osasunaren arloko elkarreki-ko eskubide eta erantzukizunak, eta unean-unean indarrean dagoen legeria orokorrak ordezeko edo osagarri gisa zehazten dituenak.

Biurteko Plana (2024-2025) egingo da, Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak onartuko du, eta aldi horretarako jardun-ildoak bilduko ditu.

Zuzendaritzak eta langileek laneko segurtasun eta osasunaren alorrean indarrean dagoen legeriatik datozen eskubide eta betebeharrak beren gain hartzeaz gain, honako hauen gai zehatzak eta berariazkoak izango dira:

1.— Zuzendaritza.

Segurtasun Plana eta horren helburuak bultzatzea eta betetzeko eskatzea, laneko segurtasun eta osasunaren arloan politika orokorra ezarri, baita hori lortzeko inbertsioak ere.

Helburuak lortzeko behar diren neurriak hartzea.

2.— Langileak.

Segurtasun-ohiturez jabetzea, zereginak betetzeko. Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko argibideak eta araudiak betetzea eta modu aktiboan laguntzea gai horri eragiten dioten arazoak planteatu eta konponbidea aurkitzeko orduan.

2. Prebentzioko delegatuek indarrean dagoen Laneko Arriskuen Prebentzioko 31/1995 Legean eta arlo horretan indarrean dauden gainerako xedapenetan ezartzen diren bermeak izango dituzte.

Enpresaren zuzendaritzak bere zeregina egoki betetzeko behar dituen baimen ordainduak emango dizkie prebentzio-delegatuei, baita laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko prestakun-

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 legal de las trabajadoras, con carácter previo, a la presentación del plan de formación a Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Continua) de todos los elementos que integran el plan de formación que están recogidos en la convocatoria de ayudas a la formación continua cada año.

3. Así mismo, la empresa remitirá a la representación legal de las trabajadoras la lista de participantes en las acciones formativas antes del comienzo, y con carácter trimestral informará de la ejecución de las mismas.

Artículo 49. Recibo de salarios.

El sueldo se abonará el primer día del mes siguiente a su vencimiento. Si éste coincidiera en domingo o festivo, el abono se realizará en el siguiente día hábil, el recibo de sueldos se entregará antes del día 5 del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 50. Anticipos.

Se concederán anticipos ordinarios siempre que sea posible. Sin interés alguno, de hasta el 100 % del salario líquido mensual devengado, siempre que sea posible, que se harán efectivos en el plazo máximo de siete días desde la fecha de solicitud, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

CAPÍTULO XII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 51. Seguridad y Salud Laboral.

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

Se realizará un Plan bianual para el 2024/2025 que será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el que recogerán las líneas de actuación para dicho periodo.

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

1.— La Dirección.

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

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

2.— Las Trabajadoras.

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

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

La Dirección de la empresa facilitará a la delegada de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así como, los permisos retribuidos para la

tza-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 sindikaletako zerbitzuek antolatutak badira.

3. Aldez aurretik presidenteak deituta edo bestela Laneko Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legearen 38. artikuluan ezarritakoari jarraikiz, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak ohiko bilera egingo du hilean behin, edo presidenteak berak, batzordekide gehienek edo batzorde horretako langileen ordezkari guztiek beharrezkotzat jotzen duten guztietan.

Horretarako, eta behar izanez gero elkarren arteko bestelako berriarazko erabakiak hartzeko proposamen-gaitasunaz baliatzeko, enpresaburuak izendatutako kideek eta langileek izendatutako ordezkariak boto-kopuru bera izango dute beti.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da.

4. Prebentzio-jarduera behar bezala betetzeko, prebentzio-kudeaketa modu eraginkorrean kontrolatzeko mekanismo bat sortu behar da enpresa barruan. Hala, langileen legezko ordezkariak eskubidea izango dute Lan Istripu eta Lanbide Gaixotasunen Mutualitateek prebentzio-zerbitzu gisa edo, hala badagokio, enpresako prebentzio-zerbitzuek garatzen duten kudeaketa kontrolatzeko eta horren jarraipena egiteko.

Mutualitateek Prebentzio Zerbitzu gisa gauzatzen dituzten jardunek enpresak behar duten aholkularitza eta babesa eman beharko dute, arrisku moten arabera behar dutena, eta zehazki (LAPLaren 31. artikulua) langileen osasuna zaintzeari buruz, lanaren ondoriozko arriskuei dagokienez.

Kasu bereziak:

Langilearen osasuna eta segurtasuna arriskuan jar dezaketen kasuak, beren ezaugarri berezien ondorioz, besteak beste: tamaina handia, Diogenes, agresibitatea edo erabiltzailearen edo langilearen beharrezanetara egokitu gabeko etxeak dituzten pertsonak eta familia-eskakizunak dituztenak. Egoera berezi horiek baloratzeko orduan gizarte-laguntzailea, koordinatzailea eta prebentzio-ordezkaria elkarrekin aritzeko ahalegina egingo du enpresak.

52. artikulua. *Mutuak eta aldi baterako ezintasunen kudeaketa.*

Hitzarmen honen eremuaren barnean hartutako enpresek, MATEP mutualitatearen berri emango diote langileen legezko ordezkariari. MATEPe enpresako langile guztien lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak soilik estaliko ditu.

XIII. KAPITULUA

53. artikulua. *Amatasunagatiko eta seme-alabak zaintzeko lanaldia murrizteagatiko lizentzia.*

Erditzearen kasuan, amatasunagatiko lizentziak 16 asteko iraupena izango du, eta erditze multiplearen kasuan, bi aste gehiago luzatu ahal izango da bikien kasuan, eta lau aste hirukien kasuan. Egun horiek etenik gabe hartuko dira. Interesdunak aukeratu du etenaldia nola banatu, baina, umea izan eta berehala, sei aste hartu beharko ditu.

Aurrekoa gorabehera, amak eta aitak lan egiten dutenetan, amak, amatasunagatiko atsedenaldira hasterakoan, aukera egin ahal izango du, aitak gainerako lizentzia-egunak edo egun horietako batzuk baliatzeko, ama lanean hasteak beraren osasunerako arriskua dakarrenean izan ezik.

asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en materia (art. 37,2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales al que esté afiliada la delegada de Prevención.

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

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

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta.

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

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

Casos especiales:

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

Artículo 52. *Mutuak, gestión de incapacidades temporales.*

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

CAPÍTULO XIII

Artículo 53. *Licencia por Maternidad y reducción de jornada por cuidado de hijos.*

En el supuesto de parto, la licencia por maternidad tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más en el caso de mellizos, cuatro con trillizos. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante, lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute del resto o parte de los días de licencia, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Amatasunagatiko etenaldia eta lan-egutegian ezarritako oporraldia aldi berean egokitzen badira, bi eskubideak bere osotasunean baliatzea bermatuko da.

Seme-alaba zaintzeko lanaldi-murrizketa eskatzeko eskubideari dagokionez, aplika daitekeen araudian ezarritakoa hartuko da kontuan, eta eskubidearen legezko muga esanbidez igoko da, baimen hori seme-alabak 12 urte bete arte baliatu ahal izango baita.

54. artikulua. Edoskitzea eta denbora metatzeko aukera.

Langileek, bederatz hila bete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Langileak nahi badu, eskubide hori ohiko lanaldian ordu-erdiko murrizketaz ordetzeko aukera izango du, helburu berberekin. Eskubide hori gurasoetako batek bakarrik hartu ahal izango du.

Edoskitze-eskubidea amak baliatzen badu, eskubide hori ordainduriko bi asteko lizentziarengatik aldatzeko aukera izango du, baina amatasunagatiko lizentziaren denboraldiaren jarraian hartu beharko du.

55. artikulua. Adopzioko edo harrerako lizentzia.

Sei urtera bitarteko edo zazpi urtetik gorako adingabekoen adopzioaren edo harreraren (adopzio aurrekoa edo iraunkorra) kasuetan, haurra ezgaitua edo ezindua bada, edo atzeritarrak izateagatik gizarteratzeko eta familiari egokitzeko zailtasunak baditu (eskumeneko gizarte-zerbitzuek behar bezala egjatzatuta), lizentziak 16 asteko iraunaldia izango du, eta adopzio edo harrera anitzen kasuan, epe hori bigarren haurra hartzetik aurrera bi aste gehiago luzatu ahal izango da seme-alaba bakoitzeko. Egun horiek nola zenbatu langileak aukeratuko du, bai harrerako erabaki administratiboaren edo juridikoaren ondoren, bai adopzioa egiten deneko ebazpen judizialaren ondoren. Amak eta aitak lan egiten badute, etete-denboraldia egoera horretan daudenek aukeratzeko dute bezala banatuko da. Biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo batak bestearen ondoren, etenik gabeko denboraldietan, eta aurretik ezarritako mugen barruan.

Artikulu honetan aipatzen diren denboraldiak lanaldi osoan edo lanaldi zatituan baliatu ahal izango dira, arauz ezartzen diren baldintzetan; enpresaburuak eta egoera horretan dauden langileak ados jarri ondoren.

Atzerriko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatutako haurraren sorterrira alde aurretik joan behar badute, kasu bakoitzerako artikulu honetan aurreikusitako etete-denboraldia adopzioa eratzeko deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke, gehienez ere.

Atsedeen-denboraldiak aldi berean hartzen diren kasuetan, haien batura ez da izango aurreko apartatuetan aurreikusitako 16 asteko epea baino luzeagoa, edo erditze anizkoitzetan dagoen denbora baino luzeagoa.

Adopzioagatik edo harreragatik egiten den etete-aldia eta lan-egutegian ezarritako oporraldia aldi berean badira, bi eskubideak oso-osorik baliatzea bermatuko da.

XIV. KAPITULUA

LANGILEAK SUBROGATZEA ETA SOLDATA EZ APLIKATZEA

56. artikulua. Langileak subrogatzea.

Enpresa-subrogazioaren arauketa Gipuzkoako Eraikinak eta Lokalak Garbitzeko Hitzarmen Kolektiboaren 70. artikuluan xedatutakoak arautuko du.

Cuando el periodo de suspensión por maternidad coincide con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Respecto al derecho a solicitar una reducción de jornada por cuidado de hijo se estará a lo establecido en la normativa de aplicación, aumentándose expresamente al límite legal del derecho que podrá ser disfrutado hasta que el hijo cumpla los 12 años de edad.

Artículo 54. Lactancia, posibilidad de acumular.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. De este derecho sólo podrá hacer uso uno de los padres.

En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del periodo de licencia maternal.

Artículo 55. Licencia por adopción o acogimiento.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años o de menores mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la licencia tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hija/o a partir del segundo, contadas a la elección de la trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados anteriormente.

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

SUBROGACIÓN DE PERSONAL E INAPLICACIÓN SALARIAL

Artículo 56. Subrogación del personal.

La regulación de la subrogación empresarial estará regida por lo dispuesto en el artículo 70 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa.

XV. KAPITULUA

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Soldata ez aplikatzeko klausula.

Enpresak ezin izango dio inolaz ere hitzarmen hau aplikatzeari utzi, Langileen Estatutuaren 82.3. artikuluan aipatutako prozeduraren bidez.

Langileen Estatutuaren 86.1. artikuluan xedatutakoa betez, alderdiek hitzarmen kolektiboa berrikusi ahal izango dute unean-unean indarrean dagoen legeriaren arabera.

Lehenengo xedapen gehigarria.

Hitzarmen honetan xedatzen ez den oro Gipuzkoako Eraikinen eta Lokalen garbitze-arloko Hitzarmen Kolektiboan eta indarrean diren gainerako arauetan ezarritakoaren arabera ebatziko da.

CAPÍTULO XV

DISPOSICIONES ADICIONALES

Cláusula de inaplicación salarial.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme a lo establecido en el artículo 86.1. del E.T. las partes podrán negociar la revisión del Convenio Colectivo con arreglo a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional primera.

En lo no contemplado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa y demás normativa legal vigente.

I. ERANSKINA / ANEXO I

2024. URTEKO SOLDATEN TAULAK / TABLAS SALARIALES AÑO 2024

Lanbide-kategoria Categoría profesional	Hileko oinarritzko soldata Sueldo base mensual	Aparteko pagak Pagas extras (3)	Urt. oinarritzko soldata Sueldo base anual	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
Zerbitzuen koordinatzailea Coordinadora de Servicios	1.566,30 €	1.566,30 € 1.542,00 € x 2	23.445,90 €	26,39 €	43,99 €
Etxeko laguntzailea Auxiliar Domiciliaria	1.419,20€	1.419,20 € 1.327,24€ x 2	21.104,08 €	26,39 €	43,99 €

Garraioko plusa / Plus transporte: 2,77 €

Kilometrajea / Kilometraje: 0,29 €

Ordu arrunta / Hora ordinaria: 9,81 € Etxeko laguntzailea / Auxiliar domiciliaria

Bidaia-plusa / Plus desplazamiento: 60 €

Laneratze-plusa / Plus asistencia anual: 300 €

2025. URTEKO SOLDATEN TAULAK / TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Lanbide-kategoria Categoría profesional	Hileko oinarritzko soldata Sueldo base mensual	Aparteko pagak Pagas extras (3)	Urt. oinarritzko soldata Sueldo base anual	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
Zerbitzuen koordinatzailea Coordinadora de Servicios	1.722,93 €	1.722,93 € x 2 1.696,20 €	25.817,22 €	29,03 €	48,39 €
Etxeko laguntzailea Auxiliar Domiciliaria	1.561,12 €	1.561,12 € x 2 1.459,96 €	23.315,64 €	29,03 €	48,39 €

Garraioko plusa / Plus transporte: 3,05 €

Kilometrajea / Kilometraje: 0,32 €

Ordu arrunta / Hora ordinaria: 10,79 € Etxeko laguntzailea / Auxiliar Domiciliaria

Bidaia-plusa / Plus desplazamiento: 66 €

Laneratze-plusa / Plus asistencia anual: 300 €

2026. URTEKO SOLDATEN TAULAK / TABLAS SALARIALES AÑO 2026

Lanbide-kategoria Categoría profesional	Hileko oinarritzko soldata Sueldo base mensual	Aparteko pagak Pagas extras (3)	Urt. oinarritzko soldata Sueldo base anual	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
Zerbitzuen koordinatzailea Coordinadora de Servicios	1.843,53 €	1.843,53 €	27.652,95 €	31,06 €	51,78 €
Etxeko laguntzailea Auxiliar Domiciliaria	1.670,40 €	1.670,40 €	25.056,00 €	31,06 €	51,78 €

Garraioko plusa / Plus transporte: 3,26 €

Kilometrajea / Kilometraje: 0,34 €

Ordu arrunta / Hora ordinaria: 11,54 € Etxeko laguntzailea / Auxiliar Domiciliaria

Bidaia-plusa / Plus desplazamiento: 70,62 €

Laneratze Plusa / Plus asistencia anual: 300 €

2027. URTEKO SOLDATEN TAULAK / TABLAS SALARIALES AÑO 2027

<i>Lanbide-kategoria</i> <i>Categoría profesional</i>	<i>Hileko oinarrizko soldata</i> <i>Sueldo base mensual</i>	<i>Aparteko pagak</i> <i>Pagas extras</i> <i>(3)</i>	<i>Urt. oinarrizko soldata</i> <i>Sueldo base anual</i>	<i>Hirurtekoa</i> <i>Tienio</i>	<i>Bosturtekoa</i> <i>Quinquenio</i>
Zerbitzuen koordinatzailea Coordinadora de Servicios	1.935,71 €	1.935,71 €	29.035,65 €	32,61 €	54,37 €
Etxeko laguntzailea Auxiliar Domiciliaria	1.753,92 €	1.753,92 €	26.308,80 €	32,61 €	54,37 €

Garraioko plusa / Plus transporte: 3,42 €

Kilometrajea / Kilometraje: 0,36 €

Ordu arrunta / Hora ordinaria: 12,12 € Etxeko laguntzailea / Auxiliar Domiciliaria

Bidaia-plusa / Plus desplazamiento: 74,15 €

Laneratze-plusa / Plus asistencia anual: 300 €