

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA GIZARTE GAIETARAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Hitzarmen Kolektiboak

Agindu zk. 099/96-F.1011

ERABAKIA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren Gipuzkoako Lurralde ordezkariarena, 2009-2012rako Gipuzkoako Adinekoen Egoitzetarako Eraginkortasun Mugatuko Akordio Kolektiboa argitaratzen duena.

AURREKARIAK

Lehenengoa: 2010eko abenduaren 17an 2009-2012rako Gipuzkoako Adinekoen Egoitzetarako Eraginkortasun Mugatuko Akordio Kolektiboa aurkeztu da lurralde ordezkariaren honetan. Aldizkari ofizialean argitaratzeko eskatu egin da.

Bigarrena: 2009-2012rako Gipuzkoako Adinekoen Egoitzetarako Eraginkortasun Mugatuko Akordio Kolektiboa izeneko eraginkortasun mugatukoa da, eta aldeek horrela onetsi dute.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa: Akordioen estatutuez kanpoko izaerak ez du uzten erregistratzen, Langileen Estatutu Legearen testu bateratuaren 90.2 artikuluari, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, jarraiki Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistro eta Gordailuari buruzko urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuko (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) 3.2 artikuluari dagokionez, ez baititu betetzen aipatu Langileen Estatutuko Legearen 89.3 artikuluan ezarritako baldintzak. Eta horrenbestez, ordezkaturiko alderdientzat soilik da bete beharrekoa, Kode Zibilararen 1225 artikuluan arabera. Nahiz eta horrek ez duen saihesten gordailuan gera dadila aipatu 9/2011 Dekretuaren xedapen gehigarriak ezarritakoarekin bat etorri.

Bigarrena: Azaroaren 26ko 30/1992 Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 59 artikulua ezartzen du, urtarilaren 13ko Legeak emaniko idazkeran, egintzak hartzaile bat baino gehiago badu argitaratu egin beharko dela.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenengoa: Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea, eraginpean harturiko guztiek jakin dezaten eta lurralde ordezkariaren honetan gordailuan geldituko da.

Bigarrena: Erabaki honen aurka, administrazio-bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtsioa jarri ahal izango da Laneko zuzendariaren aurrean, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoari jarraiki.

Donostia, 2011ko martxoaren 11.—Fco. Javier Díez Miguel, lurralde ordezkaria.

(102127)

(3011)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos

N.º Orden 099/96-F.1011

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales por la que se publica el Acuerdo Colectivo de Eficacia Limitada de Residencias de Personas Mayores de Gipuzkoa para 2009-2012.

ANTECEDENTES

Primero: El día 17 de diciembre de 2010 se ha presentado en esta delegación territorial el Acuerdo Colectivo de Eficacia Limitada de Residencias de Personas Mayores de Gipuzkoa para 2009-2012, solicitándose su publicación en boletín oficial.

Segundo: El denominado Acuerdo Colectivo de Eficacia Limitada de Residencias de Personas Mayores de Gipuzkoa para 2009-2012 es de eficacia limitada, y así se reconoce por las partes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: La naturaleza extraestatutaria del mismo impide su registro a tenor del art. 90.2 de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, en relación con el art. 3.2 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), por no cumplir las condiciones dispuestas por el art. 89.3 de la citada Ley del Estatuto de los Trabajadores. Por lo que sólo obliga a las partes representadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1255 del Código Civil. Si bien esto no impide que quede depositado según lo establecido en la disposición adicional del referenciado Decreto 9/2011.

Segundo: El art. 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999 de 13 de enero, prevé la publicación del acto procederá cuando sus destinatarios son una pluralidad de personas.

En su virtud,

RESUELVO

Primero: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa a los efectos de notificación a todos los interesados afectados, quedando depositado en esta delegación territorial.

Segundo: Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante la Directora de Trabajo en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 114 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 11 de marzo de 2011.—El delegado territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

(102127)

(3011)

2009-2012 HITZARMEN KOLEKTIBOA GIPUZKOAKO ADINEKOEN EGOITZETARAKO

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau eraginkortasun mugatuko hitzarmena da; beraz akordio honek eraginpean hartzen ditu bai sinatzen duten enpresaburuen elkarteek ordezkatzeko dituzten enpresak, bai sinatzen duten sindikatueta afiliatuta egon eta Gipuzkoako Lurralde Historikoan lan egiten duten langile guztiak, enpresaren helbidea non dagoen alde batera utzita. Halaber, eraginpean hartuak izateko eskatzen duten langile guztiak bilduko hitzarmen honetara dira akordioa sinatu duten erakunde bidez hitzarmen honen garapenean ezartzen diren arauen arabera.

2. artikulua. Jardute-eremua.

Aurreko artikuluan xedatutakoari kalterik egin gabe, hitzarmen kolektibo hau ezarriko da adinekoen arretarako egoitzen sektorean aritzen diren enpresetan eta establezimenduetan, adarretan, negozio-lineetan edo enpresa-ataletan; nola behin betiko hala behin-behineko egonaldiak egiten direnak izan daitezke egoitza horiek. Eguneko zentroetan, zentro sozio-sanitarioetan eta tutoretzapeko etxebizitzetan ere ezarriko da hitzarmen kolektibo hau

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

Era berean, hitzarmen honek eragina izango du jardute-eremuan zerbitzua eskaintzen duten adarretan, negozio-lineetan, ataletan edo beste unitate produktibo autonomoetan, baita enpresaren jardura nagusia beste bat baldin bada edo zenbait sektore produktibori dagozkien jardura bat baino gehiago baditu ere.

Hitzarmen hau ezartzeko eremutik kanpo geldituko dira espresuki jardura nagusia berariazko osasun zaintzak edota prestakuntzak egitea duten enpresak. Salbuespen honek, ordea, egoiliarren eta erabiltzaileen osasun laguntzari ez die kalterik egingo, adinagatik edota mendekotasunagatik dituzten arazoei dagokienez. Hitzarmen hau ez da ezarriko, halaber, etxeko etxeko laguntza eskaintzen duten enpresetan.

3. artikulua. Langileen eremua.

1. artikuluan xedatutakoari kalterik egin gabe, hitzarmen kolektibo hau ezarriko zaie 2. artikuluan xedatutako jardute-eremuko enpresa edo establezimenduren batean besteren kontura aritzen diren langile guztiak.

Hitzarmen kolektibo honetatik kanpo geldituko dira zuzenean Administrazio Publikoaren mende egonda zerbitzua eskaintzen duten langileak.

4. artikulua. Denbora eremua. Indarraldia eta salatzea.

Hitzarmen honek indarraldia 2009tik 2012ra artekoa da. Ordainsariei begira, Eranskinetako lansari-tauletan zehaztutako ordainsariak igoera. Beste ordainsari osagarrien eta plusen kasuetarako eta bestelako eraginetarako, 2011ko urtarilaren 1etik jarriko da indarrean.

CONVENIO COLECTIVO DE RESIDENCIAS PARA LAS PERSONAS MAYORES DE GIPUZKOA 2009-2012

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

Este Convenio colectivo es un convenio de eficacia limitada y por tanto sólo de aplicación para aquellas empresas representadas por las asociaciones empresariales firmantes de este acuerdo y para todo el personal afiliado a las centrales sindicales firmantes y que preste sus labores en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, independientemente del lugar en el que la empresa tenga establecido su domicilio. Así mismo se aplicará a todo el personal que solicite su aplicación a través de las organizaciones firmantes de acuerdo con las normas que se establecen en el desarrollo de este convenio.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

Sin perjuicio de lo establecido en el anterior artículo, el presente convenio colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos, divisiones, líneas de negocio o secciones de empresas que ejerzan su actividad en el sector de residencias para la atención de las personas mayores, tanto para estancias permanentes como temporales, así como también residencias de día, centros socio-sanitarios y viviendas tuteladas.

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

Igualmente quedan afectadas por este Convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios y/o formativos como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes y usuarios, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia. Quedan así mismo excluidas de la aplicación de este convenio las empresas cuya actividad sea la de Ayuda a Domicilio.

Artículo 3. *Ámbito Personal*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.º, el presente Convenio Colectivo, es de aplicación para todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena en cualquiera de las empresas o establecimientos afectados por el ámbito funcional establecido en el Art. 2.

Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo el personal que preste sus servicios dependiendo directamente de la Administración Pública.

Artículo 4. *Ámbito temporal. Vigencia y denuncia*

El presente convenio tiene una vigencia 2009 a 2012 a efectos retributivos, entendiéndose como tales las retribuciones determinadas en tablas salariales anexas. Para el resto de complementos salariales y plusas así como a los demás efectos, la vigencia será a partir del uno de enero del año 2011.

Bi aldeek adostu dute hitzarmena salatutzat joko dela 2012ko urriaren 15ean, eta hurrengo Hitzarmenerako negoziazio-batzordea osatzeko hitza ematen dute gehienez ere hilabeteke epean. Hitzarmen honen ordezkio hitzarmen berririk sinatzen ez den bitartean, berariaz luzatutzat joko da.

Dena dela, hitzarmen berri baten negoziazioak hasi eta negoziazioko azken bileraren eta hurrengoaren artean urtebete igaroko balitz negoziazio-batzordeko sindikaturen batek edo enpresa-elkartearen batek inolako ekimenik hasi gabe, hitzarmen honen indarraldia amaitutzat emango da.

5. artikulua. «*Ad personam*» bermea. Baldintzarik onuragarrienak.

Aurretik zeuden baldintzak errespetatu egingo dira, orokorrean pertsonentzat onuragarriak badira, hitzarmen hau ezarri delako inor kaltetu ez dadin. Baldintza horiek enpresak ezarritakoak dira eta ekonomikoak edo beste mota batekoak izan daitezke.

6. artikulua. *Izaera.*

Hitzartutako baldintzek oso organiko eta zatiezina osatzen dute eta ezarpen praktikoaren ondorioetarako globalean hartuko dira kontuan, baldintza onuragarriei buruz artikulua dituen eraginak kontuan izanda beti ere.

Lan-jurisdikzioak, lan agintearen aginduz edo kaltetutako edozeinen aginduz hitzarmen kolektibo honetako artikuluren batzuk deuseztatuz gero, horiek eraginik gabe geldituko dira, baina beste artikulua mantendu egingo dira I eta V kapituluetan dagoen artikuluren bat deuseztatu ez bada behintzat, kasu horretan Hitzarmen honetako artikulua guztiak indargabe geldituko dira.

Deuseztatuko testuak berriz negoziatzen hasteko negoziatio-mahaia bilduko da epaiaren irmotasunetik bi hilabeteke epean.

7. artikulua. *Hitzarmenerako batzorde misto parekidea.*

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

Batzorde Misto hori osatuko dute enplegu-elkarte eta -erakundeetako 6 kidek eta sindikatuen beste 6 ordezkariak. Sinatu duen organizazio bakoitzak Batzordean gutxienez kide bat izango duela ziurtatuko da, eta horietako bakoitzak sinadura akordioan ondorioztatutako boto proportzio bera izango du Batzordean.

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

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

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

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado el 15 de octubre de 2012, comprometiéndose a la constitución de la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en el plazo máximo de un mes. Mientras no se firme un nuevo convenio que lo sustituya el presente se entenderá prorrogado expresamente.

No obstante, iniciadas las negociaciones de un nuevo convenio si entre la última reunión de negociación y la siguiente se dejara transcurrir más de un año sin que alguna de las organizaciones sindicales o asociaciones empresariales presentes en la comisión negociadora adoptara iniciativa alguna, se entenderá que el presente convenio pierde su vigencia.

Artículo 5. *Garantía «ad personam». Condición más beneficiosa*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas «ad personam», consideradas en su conjunto, que tengan establecidas las empresas, tanto económicas como de cualquier otro tipo, de manera que ninguna persona pueda verse perjudicada por la aplicación de este Convenio

Artículo 6. *Carácter*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente, siempre teniendo en cuenta los efectos del artículo sobre condiciones más beneficiosas.

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas se procediera a la anulación de algunos de los artículos del presente convenio colectivo, quedarán sin efecto los mismos, manteniéndose el resto del articulado, salvo que la anulación sea de alguno de los artículos contemplados en el capítulo I y V, en cuyo caso quedará sin efecto todo el articulado de este Convenio.

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

Artículo 7. *Comisión Mixta Paritaria de Convenio*

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

Esta Comisión Mixta estará conformada por 6 miembros de las asociaciones y entidades empleadoras y otros 6 en representación de los sindicatos, asegurando que cada organización firmante tenga cuanto menos un miembro en la Comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con la misma proporción de voto que la derivada del Acuerdo de la firma.

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

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

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

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

II. KAPITULUA

SAILKAPENA ETA FUNTZIOAK

8. artikulua. *Maila profesionalen definizioa.*

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

A.1) taldea:

- Administratzailea.
- Gerentea.
- Zuzendaria.

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

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

B) taldea. Erdi mailako tituludunak:

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

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

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

D) taldea. Langile laguntzaileak:

- Gerokultorea/ Erizaintzako laguntzailea.
- Mantentze-laguntzailea.
- Administrari laguntzailea.
- Atezaina-Harreragilea.
- Lorazaina.
- Ile-apaintzailea.

E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak:

- Garbitzailea - Lisatzailea.
- Sukaldeko laguntzailea.
- Zenbait lanetako laguntzailea.
- Kualifikatu gabeko beste langileak.

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

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

CAPITULO II

CLASIFICACION Y FUNCIONES

Artículo 8. *Definición de categorías profesionales*

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

Grupo A.1)

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

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

- Médico.
- Otros (Psicólogo, etc.).

Grupo B) Titulados/as medios:

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

Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios:

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

Grupo D) Personal auxiliar:

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

Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado:

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

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

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

9. artikulua. Maila profesionalen funtzioak.

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

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

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

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

Zentrora destinatutakoak artatu behar dutenetan eta larrialdi kasuetan.

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

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

Egoiliarren edo erabiltzaileen menuak eta elikadura dietak programatu eta gainbegiratu.

Langileen lana gainbegiratu.

Zentroko dependentzien sanitate-egoera gainbegiratu.

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

2. Goi mailako beste tituladun batzuk:

Titulazioaren eta lanbidearen arabera eskatzen zaion jarduerak oro.

3. OLT/EUD:

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

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

Odol-presioa, pulsuak eta tenperatura hartu.

Sendagileekin elkarlanean aritu erabiliko den materiala eta sendagaiak prestatzen.

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

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

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

Artículo 9 Funciones de las categorías profesionales

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

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

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

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

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

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

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

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

Supervisar el trabajo del personal.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

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

2. Otros/as titulados/as superiores:

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

3. ATS-DUE:

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

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

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

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

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

Egoiliarren higiene pertsonala kontrolatu, baita logeletan dituzten sendagaiak eta janariak ere.

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

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

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

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

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

4. Gizarte-langilea:

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

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

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

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

Taldeko lanak eta animazio soziokulturaleko jarduerak koordinatu.

Batzorde teknikoan parte hartu.

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

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

Gelak eta jangelako mahaia izendatzen eta aldatzen parte hartu erizaintza departamenduekin eta zuzendaritzarekin.

Gaixo dauden egoiliarrek bisitatu.

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

5. Fisioterapeuta:

Agindutako errehabilitazio tratamenduak eta teknikak egin.

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

Egindako tratamenduaren aplikatutakoan jarraipena eta ebaluazioa egin.

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

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

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

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

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

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

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

4. Trabajador/a social:

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

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

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

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

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

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

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

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

Visitar a los residentes enfermos.

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

5. Fisioterapeuta:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

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

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

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

Bere espezialitateko baliabideak ezagutu lurralde-eremuan.

Zentroan deitutako bilera eta lan-saioetan parte hartu.

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

Behar duten profesionalei aholkuak eman mobilizazioen jarraibideei buruz eta fisioterapiako teknikek zeresana duten tratamenduei buruz.

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

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

6. Lanaren bidezko terapeuta:

Zentroko jardueren plan orokorrean parte hartu.

Jarduera lagungarriak burutu psikomotrizitatean, hizketan, dinamiketan eta egoiliarren errehabilitazio pertsonal eta profesionalen.

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

Zentroko erabiltzaileen aisia eta denbora libreko arloetan parte hartu.

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

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

7. Gobernantea:

Jangelako eta oficeko zerbitzuak, ikuztegia, arropa zuriak eta garbiketa antolatuta, banatu eta koordinatu.

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

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

Departamenduak egindako eguneko zerbitzu kopurua jakin.

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

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

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

Garbiketarako kontratua dagoenean, kontratatutako zerbitzuak ongi dabilatzala gainbegiratu.

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

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

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

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

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

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

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

6. Terapeuta Ocupacional:

Participar en el plan general de actividades del centro.

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

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

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

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

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

7. Gobernante/a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Jardueren monitorea:

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

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

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

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

Partehartze kulturalako estrategiak diseinatzeko eta inplementatzeko zenbait kualifikaziotako profesionalekin koordinazioa izan.

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

Berariazko programak eta proiektuak egin.

Erabiltzaileen osoko garapena sustatu jarduera ludiko-hezitzailearen bidez.

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

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

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

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

Boluntarioak eta praktikak egiten ari diren animazio soziokulturalako ikasleak koordinatu.

Maila profesional honekin zerikusia duten irakaskuntza, hitzaldiak eta ponentziak.

Zenbait zentron jardueren plan orokorrean eta aurrekontuetan parte hartu.

Animazio soziokulturalako lantaldeak, jarduerak eta aurrekontuak koordinatu.

Bere funtzioen garapenean ikusitako gorabeherak edo anomaliek jakinarazi nagusi hurrenari.

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

9. Mantentze-lanetako ofiziala:

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

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

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

8. Monitor de actividades:

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

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

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

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

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

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

Realización de programas y proyectos específicos.

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

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

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

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

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

Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.

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

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

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

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

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

9. Oficial de mantenimiento:

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

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

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

Mantentze-planak egin berariaz legez definitzen ez diren ofizioenak.

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

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

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

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

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

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

10. Ofizial administraria:

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

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

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

11. Gidaria:

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

12. Gerokultorea/ Erizain lag.:

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

- a) Erabiltzailearen garbitasun pertsonala.
- b) Egoitzetako plan funtzionalaren arabera, egoiliarren tresneria garbitu eta mantendu beharko du, oheak egin, arropa jaso, ikuztegiara eraman eta logeletako mantentze-lanetan parte hartu.
- c) Jaten eman beraien kabuz jan ezin duten erabiltzaileei. Zentzu horretan, erabiltzaileentzako janaria jaso eta banatzea ere arduratuko da.

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

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

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

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

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

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

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

10. Oficial Administrativo:

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

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

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

11. Conductor:

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

12. Gerocultor/a/ Aux. Enfermería:

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

- a) Higiene personal del usuario.
- b) Según el plan funcional de las residencias, habrá de efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios del residente, hacer las camas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.
- c) Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios.

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

e) Erabiltzaileen osasunean izandako gorabeheren berri eman beharko du.

Botikineko altzariak, materialak eta tresnak garbitu eta prestatu.

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

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

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

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

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

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

13. Sukaldaria:

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

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

Sukaldeko langileen artean beteko dituzte egindako menuekin karroak.

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

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

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

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

14. Mantentzeko laguntzailea:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Cocinero/a:

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

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

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

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

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

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

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

14. Auxiliar de Mantenimiento:

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

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

Makinak edo instalazioak aldizka begiratzeko behar diren tro-nadurak, oholtzak, eszenatokiak, eserlekuak muntatzen ditu eta bozgorailuak, musika-ekipoak, proiektzioak, etab. puntuan jarri.

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

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

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

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

15. Administrari-laguntzailea:

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

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

16. Atezaina/Harreragilea:

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

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

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

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

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

Zuzendaritzak ezarritako erregimena mantentzen du egoiliarrak eta bisitariak erakundeko dependenzietara sartzeko.

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

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

17. Garbitzailea-lisatzailea:

Bere lana gobernantearen edo zuzendaritzaren zuzeneko aginduen arabera egiten du.

Honako funtzioak bete beharko ditu:

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

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

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

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

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

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

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

15. Auxiliar Administrativo:

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

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

16. Portero/a-recepcionista:

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

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

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

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

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

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

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

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

17. Limpiador/a-planchador/a:

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

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

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

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

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

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

18. Sukaldeko laguntzailea:

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

19. Zenbait lanetako laguntzailea:

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

Zentroko makinak eta tresneria garbi eta funtzionatzen mantenduko ditu.

20. Kualifikatu gabeko beste langileak:

Oinarrizko lanez arduratuko dira, beraien mailei dagozkienak baina kualifikazio berezirik behar ez dutenak.

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

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

III. KAPITULUA

ENPLEGUA ETA KONTRATAZIOA

10. artikulua. Kontratu-motak.

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

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

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

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

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

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

18. Pinche de cocina:

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

19. Ayudante de oficios varios:

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

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

20. Personal no cualificado:

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

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

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

CAPITULO III

EMPLEO Y CONTRATACION

Artículo 10. Modalidades de contratación

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

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

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

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

Lan edo zerbitzu jakin baterako kontratua: Kontratu honen babesean kontratatutako zerbitzuak zehatzak eta jakinak izango dira, eta lan-harremanaren gaia eta zergatia hartuko ditu bere baitan, hau da, zerbitzu zehatzak eta denboran edo tokian erraz zehatz daitezkeenak, nahiz eta epea ziur jakin ez. Burututakoan prestazioa, obra edo zerbitzua ere amaitu egingo dira. Kontratu mota hori ezarri ahal izango zaie zerbitzu-enpresei hitzarmen honen ezarpen-eremuan egon eta adinekoentzako zuzeneko laguntza-zerbitzuak enpresaburu nagusi baten bidez kudeatzen badituzte.

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

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

Errelebo-kontratuak: Errelebo-kontratu egin ahal izango zaie langabezian daudenei edo enpresarekin luzapen jakineko kontratua hitzartuta dutenei, partzialki erretiratzeko diren langileak partzialki ordezkatzeko.

Zuzendaritzak legezko ordezkariari jakinaraziko eta emango dio erreleboa egingo duenari buruzko informazio eta dokumentazio guztia partzialki erretiratu aurretik.

Lanertzeko kontratua: Irabaz asmorik gabeko erakundeek lanertzeko kontratuak egin ahal izango dituzte enplegu bulegoan izena emandako langileekin, aldi bateko kontratu horren gaia denen edo gizartearen intereseko lan edo zerbitzu bat egi-tea baldin bada; lan esperientzia lortzeko eta langabetu partehartzailearen okupabilitatea hobetzeko bitarteko gisa erabiliko litzateke, arauz zehaztutako programa publikoen eremuan.

Honela kontratatutako langileei hitzarmen honetan jarritako baldintzak ezarriko zaizkie.

11. artikulua. Enplegu-egonkortasuna.

Kontratazio mugagabea sustatzeko eta indarrean dauden kontratuei egonkortasun handiagoa emateko, hitzarmen honek eragina duen enpresa guztietarako adostu da langileen %85 kontratu mugagabeekin izatea. Enpresa sortu berrien kasuan, jardura hasi eta lehenbiziko urtean %75 eta %85 bigarreanean. Kontratu mugagabeekiko langileen kontzeptua honakoak zehaztuko ditu: Eguneke 24 orduetan eta urteko 365 egunetan ongi funtzionatzeko behar den ordu kopuruak.

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

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

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

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

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

Contrato de Relevo. Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

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

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

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

Artículo 11. Estabilidad en el empleo

Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener un 85% de personal con contratos indefinidos. Para las empresas de nueva creación el 75% el primer año desde el inicio de su actividad y el 85% el segundo. El concepto de personal con contratos indefinidos, vendrá determinado por las horas necesarias para el buen funcionamiento del servicio las 24h del día, los 365 días del año.

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

12. artikulua. Enplegu-batzorde iraunkorra.

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

Sektorea gero eta gehiago eta hobeto ezagutzeko eta bertako egoera, sortzen den enplegu kopurua eta kalitatea, eremu funtzionalean zerbitzuak eskaintzen dituztenen kualifikazioak gero eta gehiago eta hobeto ezagutzeko eta hitzarmen honetako 11. artikulua betetzen den jakiteko, batzorde iraunkorra sortuko da hitzarmen kolektiboa sinatu duten erakundeetako ordezkariak osatua. Batzordea gutxienez sei hilean behin bilduko da eta sektoreko enpleguaren eta kualifikazioen eboluzioaren txostenak egingo ditu.

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

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

14. artikulua. Beheragoko eta goragoko mailako lanak.

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

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

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

15. artikulua. Probaldia.

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

A taldearentzat: Sei hilabete.

B taldearentzat: Berrogei eta bost lanegun.

C taldearentzat: Hogeita hamar lanegun.

D taldearentzat: Hogei lanegun.

E taldearentzat: Hamalau lanegun.

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

Artículo 12. Comisión Permanente de empleo

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

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

Artículo 13. Vacantes, nuevos puestos, promoción y ascensos.

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

Artículo 14. Trabajos de superior e inferior categoría

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

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

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

Artículo 15. Periodo de prueba

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

Para el Grupo A: Seis meses.

Para el Grupo B: Cuarenta y cinco días laborales.

Para el Grupo C: Treinta días laborales.

Para el Grupo D: Veinte días laborales.

Para el Grupo E: Catorce días laborales.

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

16. artikulua. Lan-uzteak enpresan.

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

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

IV. KAPITULUA

LANALDIA, ATSEDENAK ETA JAIK, OPORRAK ETA APARTEKO ZERBITZUAK

17. artikulua. Lan-denbora.

Lanaldiak asteko batez beste 35 ordu izateko joera izango du benetako lanean, hau da, urtean 1.592 ordu.

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

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

Lanaldia etengabea denean 20 minutuko atsedena egongo da, eta ez da benetako lan denboratzat joko. Dena dela, mantendu egingo dira enpresa eta langileen ordezkariak adostuz gero, 20 minutukoak ez diren atsedanak (gehiago edo gutxiago), eta ez dira horiek ere benetako lan denboratzat joko.

18. artikulua. Lan-egutegia.

Lan-ordutegia eta lan-egutegiak finkatzea enpresako Zuzendaritzaren lana izango da soilik.

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

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

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

19. artikulua. Gutxieneko atsedanak.

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

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

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

Artículo 16. Ceses en la Empresa

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

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

CAPITULO IV

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

Artículo 17 Tiempo de trabajo

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

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

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

Cuando la jornada sea continuada se establecerá un descanso de 20 minutos que no serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso se mantendrán, de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores los tiempos de descanso distintos a los 20 minutos (en más o en menos) sin que en ningún caso sean considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 18 Calendario laboral

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

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

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

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

Artículo 19. Descansos mínimos

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

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

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

20. artikulua. Lanaldi partzialeko lana.

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

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

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

21. artikulua. Oporrak.

Urteko oporrak ordaindu egingo dira eta urtean hogeita hamaika egun natural edo 26 lanegun izango dira, eta ezingo dira, aldeak adostu ezean, bi aldi baino gehiagotan hartu. Benetako lan-urtea osatu ez den kasuetan, langileek dagokien zatiaz gozatzeko eskubidea izango dute. Enpresek egutegia egi-tean, gutxienez oporretako hamabost egun ekaina eta iraila artean izaten saiatuko dira.

Oporraldi kolektiboaren hasieran langilea aldi baterako ezintasuneko egoeran dagoen kasuetan, oporraldia etenda gertatuko da aldi baterako ezintasuneko egoera horrek dirauen artean.

Horretarako, artikulua hau Auzitegi Gorenak 2009ko ekainaren 24an doktrina bateratzeko emandako epaiari jarraiki jasotzea eta aplikatzea erabaki dute hitzarmena sinatu duten aldeek. Doktrina horren arabera, itundutako lan-egutegian ezarritakoaren ondoren ordaindutako urteko oporrak izateko eskubidea onartzen da, betiere esleitutako egunen aurretik langilea aldi baterako ezintasuneko egoeran jartzen bada. Auzitegi Gorenaren epai bidez jurisprudentzia-interpretazio honen edukia edo zentzua aldatzen bada, interpretazio berriari jarraituko zaio.

22. artikulua. Gauez lana egitea.

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

23. artikulua. Igande eta jaiegunetako lana.

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

24. artikulua. Ordu estrak.

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

V. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

25. artikulua. Ordaintzeko modua eta soldata jasotzea.

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

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

Artículo 20. Trabajo a tiempo parcial.

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

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

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

Artículo 21. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta y un días naturales o 26 laborables que no podrán ser, salvo acuerdo entre las partes, fraccionados en más de dos. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a su disfrute en la parte proporcional. Las empresas elaborarán el calendario intentando que al menos una quincena de las mismas sean disfrutadas preferentemente en el período de junio a setiembre.

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el/a trabajador/a se encuentre en situación de I.T., el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de I.T.

A estos efectos las partes signatarias convienen en recoger y aplicar este artículo conforme a la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2009 en unificación de doctrina por la que se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en período posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador/a iniciase situación de incapacidad temporal. En el caso de que el tenor o sentido de esta interpretación jurisprudencial fuera modificado por posterior sentencia del Tribunal Supremo, se estará a la interpretación de la nueva que resultara.

Artículo 22. Trabajo en período nocturno

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

Artículo 23. Trabajo en domingo y festivo

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

Artículo 24. Horas Extraordinarias

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

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 25. Forma de pago y recibo de salarios

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

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

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

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

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

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

B) Antzinasun plusa:

Antzinasunaren arabera osagarria dela eta, hilean 18,03 euro emango dira maila guztietan enpresan egindako hiru urteko aldi bakoitzeko osagarri pertsonal gisa. Lehenbiziko kontratua eta ondorengoak egin zirenetik hasiko da kontatzen, langilea enpresarekin modu jarraituan lotzen badute behintzat, kontratu mota dena delakoa izanda ere. Hirurteko bakoitzaren zenbateko aldia bete eta hurrengo hilabeteko lehenbiziko egunetik hasiko da jasotzen eta hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ez du inolako igoerarik izango. Kontuan hartuko dira beti oporraldiak, ordaindutako baimenak, behin-behineko ezgaitasuna, amatasunagatik eszedentzia berezia eta nahi-taezko eszedentzia.

Lan egiten duten enpresetan edo laneko zentroetan hemen aipatutakoa ez bezalakoa antzinasun plusa duten langileek, hirurtekoa amaitutakoan finkatuko dute, 2006ko urtarrilaren 1era arte lan egindako epearekiko proportzioan eta zentro bakoitzean ezarritako kopuruaren arabera eta egun horretatik aurrera Hitzarmen honekin batera doan soldaten taulan ezarritakoaren arabera.

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

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

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

D) Gaueko lanaren plusa: Langile guztiek, gaueko lanak egiteko berariaz kontratatutakoek izan ezik, gaueko lanagatik osagarri bat jasoko dute egun bateko gaueko hamarretatik hurrengo eguneko goizeko zortziak arte lanean aritutakoan. Lan egindako gaueko ordu bakoitzeko plusa III. Eranskineko Soldaten Taulan ezarritakoa izango da, eta hitzarmen hau sinatu eta 15 egunera izango ditu ondorioak.

Gaueko lanak egiteko berariaz kontratatutako langileek ordainsari osagarri bat izango dute lana egindako gaueko ordu bakoitzeko, soldaten taulan gaueko ordu bakoitzeko ezarritako osagarriaren balioaren %50ekoa.

Artículo 26. *Estructura retributiva. Conceptos salariales. Complementos*

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

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

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

B) Plus de antigüedad:

El complemento por antigüedad consistirá en el abono del mismo en la cuantía de 18,03 euros mensuales para todas las categorías, como complemento personal por cada tres años de servicios prestados en la empresa, siendo éstos contabilizados desde el inicio del primer contrato y los siguientes que con carácter de continuidad vinculen a la persona trabajadora con la empresa independientemente de la modalidad contractual, comenzándose a abonar el importe de cada trienio a partir del día 1 del mes siguiente a su cumplimiento y no tendrá durante la vigencia de este acuerdo incremento alguno. Se computará en todo caso el tiempo de vacaciones, licencias retribuidas, incapacidad transitoria, excedencia especial por maternidad y excedencia forzosa.

El personal, en cuyas empresas o centros de trabajo, tuviera un plus de antigüedad distinto a lo contemplado en este convenio, lo consolidará al vencimiento del trienio, en proporción al tiempo trabajado hasta el uno de enero del año 2006 de acuerdo con las cantidades establecidas en cada centro y a partir de dicha fecha de acuerdo con la cantidad establecida en este Convenio en la tabla salarial anexa.

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

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

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

D) Plus de nocturnidad: Todo el personal, salvo el contratado específicamente para la realización de trabajos de naturaleza nocturna, percibirán un complemento de nocturnidad cuando realice trabajos durante el período comprendido entre las veintidós y las ocho horas del día siguiente. El plus por cada hora nocturna trabaja será el establecido en la Tabla Salarial Anexa III y surtirá efectos a partir de los 15 días desde la firma de este convenio.

El personal contratado específicamente para la realización de trabajos nocturnos tendrá un complemento salarial por hora nocturna trabajada equivalente al 50% del valor del complemento establecido para la hora nocturna en la tabla salarial.

E) Jaiegun eta igandeetako plusa: Urte natural batean dau-den ordaindutako jaiegun berreskura ezinetan lanean arituz gero eta dagokien atsedeen eguna beste egun batean edukiz gero, ekonomikoki konpentsatuko dira, lan egindako ordu bakoitzeko II. Eranskineko Soldaten Taulan ezarritakoaren arabera, eta hitzarmen hau sinatu eta 15 egunera hasiko da ondorioak izaten. Era berean, berdin konpentsatuko dira igandean tokatzen diren lanegunak.

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

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

Gosaria: 3,28 euro; bazkaria: 16,41 euro; afaria: 16,41 euro; ostatua: 43,75 euro.

Joan-etorrietako gastuak: Zentroko titularrak langileari zerbitzua langilearen beraren autoz erabilita egiteko eskatuz gero, kilometroko 0,22 euro emango zaizkio, autobideko ordainsaria eta aparkalekua ere ordainduko zaizkio, justifikatu ondoren.

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

Dena dela, dietak eta kilometroen zenbatekoa urtero igoko dira, 2011n eta 2012an, aurreko urteko KPIk izandako hazkundearen arabera.

Ohiko orduaren balioaren kalkulua:

Kitapenerako hartuko diren balioak alde batera utzita, laneko ohiko orduaren balioa ezartzeko honako formula honi jarraituko zaio:

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

Artículo 27. Lansari-igoera.

Hitzarmeneko soldatak:

Hitzarmeneko soldatak I. Eranskineko Soldaten Taulan ezarritakoak dira.

2009. urteari dagozkionak 2008ko abenduaren 31n zeude-nak ehuneko 2,9 handituz egin dira.

2010. urteari dagozkionak 2009ko abenduaren 31n zeude-nak ehuneko 3 handituz egin dira.

2011. urteari dagozkionak 2010eko abenduaren 31n zeude-nak ehuneko 4 handituz egin dira.

2012. urteari dagozkionak 2011ko abenduaren 31n zeude-nak ehuneko 4 handituz egin dira.

E) Plus de festivos y domingos: Los días festivos abonables no recuperables de cada año natural, siempre que el personal los trabaje y en caso de que tengan el correspondiente descanso compensatorio en día distinto, se compensarán económicamente, por cada hora de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Tabla Salarial Anexa II y surtirán efectos a partir de los 15 días desde la firma de este convenio. Así mismo se compensarán de la misma manera los días de trabajo que coincidan en domingo.

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

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

Desayuno: 3,28 euros; comida: 16,41 euros; cena: 16,41 euros; alojamiento: 43,75 euros.

Gastos de desplazamiento: En el caso de que el Titular del centro requiera al trabajador/a para hacer un servicio con uso de vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0,22 euros por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista y aparcamiento previa presentación del justificante.

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

En cualquier caso, los importes de dietas y kilometraje indicados aumentarán cada año, 2011 y 2012 en el mismo incremento que experimente el IPC del año anterior respectivamente.

Cálculo del valor hora ordinaria:

A los efectos de establecer, con independencia de los valores que se tomen para el finiquito, el valor de la hora ordinaria de trabajo, se acuerda que la fórmula será la siguiente:

$$(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} \times 14) / 1592$$

Artículo 27. Incremento Retributivo

Salarios de Convenio:

Los salarios de convenio son los establecidos en las Tablas Salariales Anexas I.

Las correspondientes al año 2009 se han confeccionado incrementando las existentes a 31 de diciembre de 2008 en un 2,9%.

Las correspondientes al año 2010 se han confeccionado incrementando las existentes a 31 de diciembre de 2009 en un 3%.

Las correspondientes al año 2011 se han confeccionado incrementando las existentes a 31 de diciembre de 2010 en un 4%.

Las correspondientes al año 2012 se han confeccionado incrementando las existentes a 31 de diciembre de 2011 en un 4%.

VI. KAPITULUA

LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

28. artikulua. *Ordaindutako lizentziak.*

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

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

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

Enpresek lizentziak emango dituzte ondorengo kasuetan, justifikatu egiten baldin badira. Ordaindutako lizentzia guztiak dagokion karteldegiaaren arabera abonatuko dira.

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

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

b) Emazteak haurra izateagatik: 3 egun, ordaindutako beste 3 egun gehiago luza daiteke, erditzea zesarea bidez izan bada.

c) Gaixotasun larriagatik:

1) Ezkontidearen edo seme-alaben edo langilearekin bizi diren gurasoen kasuan: Ordaindutako 3 egun natural, ordaindu gabeko beste 3 hiru egun gehiago ere har daitezkeela.

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

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

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

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

Gaixotasun larriak bere horretan jarraituz gero:

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

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

Atal honen ondorioetarako, gaixotasun larria da dagokion sendagileak horrelakotzat jotakoa, nola hasierako ziurtagirian edo aldeetako edonork gero eskatuta egindakoetan. Zalantza

CAPITULO VI

LICENCIAS PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 28. *Licencias retribuidas*

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

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

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

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

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

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

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1) Del cónyuge o hijos/as así como de padres/madres que convivan con el/la trabajador/a: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

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

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

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

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requeri-

egonez gero, Interpretazio Batzorde Mistoak ebatziko du honako irizpideak kontuan hartuta: Ospitaleratze beharra eta iraupena, interbentzio kirurgiko larri samarra, laguntza beharra, etab.

d) Heriotzagatik:

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

2) Gurasoak edo anai-arrebak: Ordaindutako 2 egun naturalak, horietatik gutxienez bat laneguna izango da enpresako egutegian.

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

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

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

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

f) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: Ordaindutako egun natural 1.

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

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

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

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

miento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. artikulua. Amatasuna, adopzioa eta harrera.

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

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

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

30. artikulua. Eszedentziak.

Bat. Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke. Nahitaezkoa bada, lanpostua gordetzeko eskubidea dago eta indarrean dagoela antzinatasuna kontatzekoa ere bai. Kargu publiko baterako izendatu edo aukeratu izanagatik izaten da, eta ondorioz lanera ezin delako joan. Lanera itzultzeko eskaria kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetean egin beharko da.

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

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

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

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

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

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

Artículo 29. Maternidad, adopción y acogimiento

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

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

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

Artículo 30. Excedencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VII. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

31. artikulua. Laneko osasuna.

1. Printzipio orokorrak: Laneko Arriskuei Aurre hartzeari buruzko 31/1995 Legean xedatutakoaren arabera, langileek eskubidea dute laneko segurtasun eta osasun arloan babes eraginkorra izateko. Sektorearen ezaugarri bereziak direla eta, arrisku psikosozialen ebaluazioa ere kontuan izango da. Eskubide horrek esan nahi du enpresak bere zerbitzura dauden langileak babestu egin behar dituela laneko arriskuetatik. Babesteko betekizun hori beteaz, enpresak bere zerbitzura dituen langileen segurtasuna eta osasuna bermatuko ditu lanarekin loturiko alderdi guztietan eta, behar izanez gero, aurrez emango die langileei laneko arriskuak ekiditeko jarduera protokoloa.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 31. Salud Laboral

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

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

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

2. Langileen partehartzea:

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

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

Prebentziorako ordezkari izendatu daiteke zentroko langileen ordezkaritza legalak iritzitako edozein langile. Prebentziorako ordezkaria langileen ordezkaria denean, bere ordutegi kreditua prebentzio gaietarako erabili ahal izango du. Dena dela, gai horretan prestatzeko erabilitako denbora laneko denboratzat joko da ondorio guztietarako eta gastua ez da, inondik inora, prebentzioko ordezkarien gain joango.

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

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

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

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

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

32. artikulua. Osasuna zaindu.

1. Enpresariak bere zerbitzura dauden langileei osasuna aztertzea aukera emango die aldzika, lanaren berezko arriskuen arabera.

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

2. Participación del Personal:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. Vigilancia de la salud

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

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

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

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

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

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

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

VIII. KAPITULUA

LANGILEEN ESKUBIDEAK SINDIKATUETAN IZENA EMATEKO, ORDEZKATZEKO ETA BILTZEKO

33. artikulua. Sindikatuetan izena emateko eskubidea

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

Inor ere ezingo da baztertu sindikatu bateko kide izateagatik.

34. artikulua. Ordezkatze eskubidea

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

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

Artículo 33. Del Derecho de Sindicación

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

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

Artículo 34. Del derecho de representación

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

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

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

b) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

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

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

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

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

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

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

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

Enpresetan iragarki-taulak egongo dira bertako sindikatuak adierazpenak jarri ahal izateko.

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

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

Sindikatuak ordezkariaren zeregina izango da bere sindikatuko edo konfederazioko interesak defendatzea enpresan eta bere sindikatu edo konfederazioa eta enpresaren arteko komunikazioa tresna izatea, SALOn islatutako funtzioen arabera.

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

35. artikulua. Biltzeko eskubidea.

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

2. Era berean, atal sindikal bateko kideek bilerak edo batzarrak egiteko eskubidea dute, lanorduetatik kanpo aurreko paragrafoan aipaturiko batzar orduek kanpo. Batzarrak sindikatuko ordezkariak deitutako eta mahaiburu izango dituzte, eta enpresako zuzendaritzari gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaizkio data eta gai-zerrenda.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. Del derecho de reunión

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

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

IX. KAPITULUA

GIZARTE HOBEKUNTZAK

36. artikulua. *Soldata ziurtatua ABE egoeran.*

Laneko istripuagatik aldi baterako ezintasuneko kasuan, «in itinere» istripua alde batera utzita, langileak aldi baterako ezintasunagatik laguntzagatik jasotzen duenaren eta soldataren arteko aldea hobekuntza ekonomiko gisa ordainduko du enpresak, oinarritzko soldataren ehuneko 100 bermatuz bajaren lehen egunetik. Lanbide-gaixotasunagatik aldi baterako ezintasuneko kasuan ere soldataren ehuneko 100 bermatuko da baina bajako lehen hogeita bat egunetan soilik.

37. artikulua. *Laneko arropa eta oinetakoak.*

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

38. artikulua. *Erantzukizun zibileko aseguru.*

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

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

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

Labur esanda, aipatutako poliza horren bermeak hauek izango dira:

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

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

Aseguratutako diru kopurua:

Hilez gero: Hamazortzi mila euro.

Betiko elbarri geldituz gero: Hogeita hamar mila euro.

X. KAPITULUA

EUSKALDUNTZEA

39. artikulua. *Euskalduntzea.*

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

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

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

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

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

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral, excluido el «in itinere», la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por subsidio de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 del salario base desde el primer día de la baja. En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional también se garantizará el 100 por 100 del salario pero solamente durante los veintitún primeros días de baja.

Artículo 37. *Ropa de trabajo y calzado*

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

Artículo 38. *Seguro de Responsabilidad Civil*

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

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

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

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

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

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

Capital asegurado:

En caso de muerte: Dieciocho mil euros.

En caso de invalidez permanente: Treinta mil euros.

CAPÍTULO X

EUSKALDUNIZACION

Artículo 39. *Euskaldunización*

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

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

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

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

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

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

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

XI. KAPITULUA

LANEKO GATAZKAK ERABAKI (PRECO)

40. artikulua. *Gatazka kolektiboei buruzko erabakiak.*

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

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

XII. KAPITULUA

BERDINTASUN-POLITIKAK

41. artikulua. *Aukera berdintasuna.*

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

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

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

42. artikulua. *Prebentzioa eta prozedura/protokoloa sexu-jazarpean.*

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

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

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

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

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

CAPITULO XI

SOLUCION CONFLICTOS LABORALES (PRECO)

Artículo 40. *Resolución Conflictos Colectivos. PRECO*

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

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

CAPITULO XII

POLITICAS DE IGUALDAD

Artículo 41. *Igualdad de oportunidades*

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

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

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

Artículo 42. *Prevención y procedimiento/protocolo ante el acoso sexual.*

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

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

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

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

Zentroetako diziiplina arauetan jasoko dira jazarpen jarrerak eta dagozkien zigorrak.

Patronalak protokoloa zabaltzeko hitza ematen du.

43. artikulua. Babes neurriak genero-indarkerian.

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

1. Lanaldia murriztu.

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

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

2. Lanaldia berrantolatatu.

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

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

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

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

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

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

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

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

La patronal adquiere el compromiso de divulgar el protocolo.

Artículo 43. Medidas de protección contra la violencia de género.

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

1. Reducción de Jornada de trabajo

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

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

2. Reordenación del tiempo de trabajo

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

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

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

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

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

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

XIII. KAPITULUA

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa. Lansarien erregimena ez aplikatzeko klausula.

Langileen Estatutuko 85.2.c artikuluko agindua betetz, soldata-erregimena ez aplikatzeari buruzko negoziazio batean enpresaren eta langileen ordezkarien artean sortzen diren desadostasunak Lan Harremanen Kontseiluak kudeatzen duen Preco Lanbide arteko Akordioan ezarritako prozeduren bidez ebatziko dira.

Adiskidetzeko alderdiek edo txandaka akordio horrek aurreikusten duen zakuratze-sistemak izendatutako adiskidetzaille batek esku hartzen duena izango da, zehazki, bitartekotza-xedeko prozedura, nahitaez Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan aurreikusitakoaren arabera baliatu beharrekoa.

Prozedura akordiorik gabe amaitzen bada, konpromisoklausula osatuta geratuko da; horren arabera alderdiren batek lanbide arteko akordio horren arbitraje-prozedura abian jartzera behar dezake, eta hori bi alderdiak ados jartzeko beharrik gabe burutuko da. Akordioak aurreikusten duen bezala alderdiak ados jarrita izendatuko da profesionala, edo zozketa bidez bietako bat ez bada agertzen. Arbitraje-laudoa ez aplikatzearen bidezko tasunari buruz iritzia emango du eta baiezkotasun gai horri buruzko akordio batek eduki behar dituen ikuspegi guztiei buruz ere, aipaturiko 82.3 artikuluen arabera. Ez aplikatzea bidezkoa den edo ez zuzenbidez emango da eta, hala badagokio, gainerako aspektuetan, ekitatez.

Bigarrena. Jarraipen batzordea.

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

Hirugarrena. Lan Bakea

Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo hau arauzkoa da eta indarrean dagoen bitartean bere funtzio-eremuan barne hartutako enpresa eta langile guztiak behartuko ditu; hori guztia Langileen Estatutuaren 82., 83.1 eta 84. artikuluetan ezarritakoarekin bat etorritik eta aparte utzi gabe Enpresetan Hitzarmen honetan jaso ez diren gaitan itun daitekeena.

Horretarako ezarritako epean amaiera iragartzen bada eta berriazko akordioa lortzen ez den bitartean, hitzarmenaren testuak -arauzkoak nahiz derrigorrezkoak- indarrean jarraituko du.

Laugarrena. Nahitaezko subrogazioko klausula

Titulartasun publikoa duten zentroetan edo horien produktio-unitate autonomoetan, lizitazio berri baten ondorioz amaitzen bada administrazio-emakida, sartzen den enpresa irteten

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

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

CAPITULO XIII

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cláusula de inaplicación salarial.

En cumplimiento del mandato del artículo 85.2.c del Estatuto de los Trabajadores, las discrepancias que puedan surgir entre la representación de una empresa y la de su personal en una negociación sobre la no aplicación del régimen salarial se resolverán mediante los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Preco que gestiona el Consejo de Relaciones Laborales.

En concreto, el procedimiento de finalidad mediadora, al que será obligatorio acudir según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, será el de conciliación en que interviene un conciliador o conciliadora designado por las partes o alternativamente por el sistema de insaculación que prevé dicho acuerdo.

Si el procedimiento concluyera sin acuerdo, queda constituida cláusula compromisoria, por cuya virtud cualquiera de las partes podrá urgir la práctica del procedimiento de arbitraje del mismo acuerdo interprofesional, que se llevará a cabo sin necesidad de acuerdo entre ambas partes. El o la profesional serán designados por acuerdo de las partes como prevé el acuerdo o, si no compareciere alguna de ellas, por sorteo. El laudo arbitral se pronunciará sobre la procedencia o no de la inaplicación y, en caso afirmativo, sobre todos los aspectos que debe contener un acuerdo sobre esta materia según dicho artículo 82.3. Sobre la procedencia o no de la inaplicación será dictado en derecho y, en su caso, sobre los demás aspectos, en equidad.

Segunda. Comisión de Seguimiento.

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

Tercera. Paz laboral

El presente Convenio Colectivo Básico, tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las Empresas y trabajadores/as comprendidos/as en su ámbito funcional, todo ello de acuerdo con lo establecido en los Arts. 82, 83.1 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de las mejoras que pudieran pactarse en materias no contempladas en este Convenio en el seno de las Empresas.

En el caso de que fuere denunciado en el período establecido al efecto, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, el texto, tanto normativo como obligacional, del Convenio seguirá en vigor.

Cuarta. Cláusula de subrogación obligatoria

En aquellos centros de titularidad pública o unidades productivas autónomas de los mismos, cuando la concesión administrativa finalice como consecuencia de una nueva licitación,

den enpresaren langileetan subrogatu beharko da lizitazioaren baldintzen arabera eta honako honen arabera nahitaez estali behar dituen lanpostuak betetzeko:

1. Sartzen den enpresa irteten den enpresako langile guztietan subrogatuko da, salbu eta irteten den enpresak une horretan benetan dituen langile-ratio txikiagoak ezartzen badituzte ezarritako lizitazio-baldintzek. Kasu horietan subrogazioa enpresako antzinasun-ordenaren arabera egingo da.

2. Langileak subrogatzeko betebeharra izango du sartzen den enpresak aurreko puntuan ezarritakoaren arabera, hitzarmen honetan ezarritako laneko baldintzak bermatuz.

3. Titulartasun-aldaketaren unean AEko egoeran, amatasunagatiko atsedenean, behin-behineko baliaezintasunean, nahitaezko eszedentzian edo oporretan dauden langileek enpresa titular berriari atxikita egoteko eskubidea izango dute.

4. Subrogatzeko betebeharra uzten duen enpresaren berezko langileei dagokienez hartuko da kontuan eta inolaz ere berezkoa ez den edo azpikontratatu diren langileen kasuan.

5. Beste enpresa bateko langileek beren plantillara ekartzen dituzten enpresak, artikulua honetan aurreikusitakoaren ondorioz, irentsitako langileen kontratuen ezaugarriei eutsiko diete, langile horiek behin-behinekoak, bitartekoak, aldi baterakoak, denbora partzialerakoak eta abar direla ere.

6. Artikulu honetan ezarritakoa aparte utzi gabe, uzten duen enpresak emakidadun berriak zerbitzua bere gain hartu baino lehen eragintzeko langileen eskura utzi beharko du hartzekoen azken likidazioa, eta egitate hori enpresa berriari jakinarazi.

Artikulu hau ez da aplikatuko salbu eta akordio honen sinikatu ez sinatzaileraren bat berriaz atxikitzen bazaio eta formalki eraginkortasun orokorreko hitzarmen gisa aintzat har badaiteke

Bosgarrena. Hitzarmena aplikatzeko arauak

Hitzarmen hau, eraginkortasun mugatukoa bada ere, 1., 2., eta 3. artikuluek zehaztutako langile guztiei eskaini behar zaizela adostu dute alderdiek, honako arau hauen arabera:

Lehena. Soldata-tauletan ezarritako eta I. eranskinean jasotako soldatak atzeraeraginez aplikatuko dira 2009ko urtariraren batetik. Edozein sindikatu sinatzailek baliatutako pertsonari edo pertsona-zerrenda guztiei aplikatuko diete eragintzeko enpresek. Atzeraeraginez aplikatzeko eskaera hori 2010eko abenduaren 31 baino lehen egin beharko da.

Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek ezin diote inor akordio honetara eta ezarritako baldintzetako soldataren atzeraeraginari atxikitzeko eskubidea ukatu.

Soldaten aplikazioa atzeraeraginarekin eraginkorra izan dadin IV. eranskin gisa hitzarmen honetan bildutako formatua duen dokumentua ekarriko diete sindikatuek enpresei.

Bigarrena. 2010eko abenduaren 31tik, soldatak atzeraeraginez eskatzeko eskubidea bertan behera geratuko da eta egun horretatik aurrera, hala nahi duten langile guztiek, hitzarmen honen edukari atxikitzeko eska dezakete. Borondatezko atxikimendu hori sindikatu sinatzaileen bidez edo norbere alde-tik bidera daiteke. Atxikimenduak eskaera horretatik hasita izango ditu ondorioak.

Atxikimendu horietarako ereduak V. eta VI. eranskinetan ezarritakoak dira

la empresa entrante estará obligada a subrogarse en el personal de la empresa saliente para ocupar los puestos de trabajo que obligatoriamente tuviera que cubrir según las condiciones de licitación y de acuerdo con lo siguiente:

1. La empresa entrante se subrogará en todo el personal de la empresa saliente salvo que las condiciones de licitación establecidas establezcan unos ratios de personal inferiores a los que realmente tenga en ese momento la empresa saliente. En estos casos la subrogación se realizará por orden de antigüedad en la empresa.

2. La empresa entrante vendrá obligada a la subrogación del personal según lo establecido en el punto anterior garantizándose las condiciones laborales establecidas en este convenio.

3. El personal que en el momento del cambio de titularidad se encuentre en situación de IT, descanso maternal, invalidez provisional, excedencia forzosa o vacaciones, tendrá derecho a estar adscrito a la nueva titular.

4. La obligación de subrogación se entenderá con respecto al personal propio de la empresa saliente y en ningún caso respecto del personal no propio y subcontratado.

5. Las empresas que incorporen a su plantilla trabajadoras y trabajadores de otra, como consecuencia de lo previsto en este artículo, lo harán manteniendo las características de los contratos del personal absorbido, ya sea eventual, interino, temporal, a tiempo parcial, etc.

6. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, la empresa cesante deberá poner a disposición de las trabajadoras y trabajadores afectados por aquella, su liquidación final de haberes, con anterioridad a que la nueva concesionaria se haga cargo del servicio, y poner este hecho en conocimiento de ésta.

Este artículo no será de aplicación salvo que alguna central sindical no firmante de este acuerdo se adhiera expresamente al mismo y pueda considerarse formalmente un convenio de eficacia general

Quinta. Normas de aplicación del convenio

El presente convenio, aún siendo de eficacia limitada, las partes convienen que el mismo debe ofrecerse a todo el personal determinado por los artículos 1, 2 y 3 de acuerdo con las siguientes reglas:

Primero. Los salarios establecidos en las tablas salariales y recogidos en el anexo I serán de aplicación retroactiva desde el uno de enero del año 2009. Serán aplicados por las empresas afectadas a todas aquellas personas cuyo nombre o relación sea facilitado por cualquiera de las centrales sindicales firmantes. Para su aplicación retroactiva esta petición deberá realizarse antes del 31 de diciembre de 2010.

Ninguna central sindical firmante de este Convenio podrá denegar a cualquier persona su derecho a solicitar la adhesión a este acuerdo y a la retroactividad salarial en los términos establecidos.

Para que la aplicación de salarios de manera retroactiva sea efectiva, las centrales sindicales aportarán a las empresas el documento cuyo formato se incorpora a este convenio como Anexo IV.

Segundo. A partir del 31 de diciembre de 2010, decaerá el derecho a solicitar retroactivamente los salarios pudiendo a partir de esa fecha, todo el personal que lo desee, solicitar su adhesión al contenido de este convenio. Esta adhesión voluntaria podrá encauzarse bien a través de las centrales sindicales firmantes o bien de manera individual. Los efectos de la adhesión surtirán efectos a partir de dicha solicitud.

Los modelos para dichas adhesiones son los establecidos en el Anexo V y VI

I. ERANSKINA. Soldata-taulak
ANEXO I. Tablas Salariales

		2009	2010	2011	2012
A.1) taldea Grupo A.1)					
Administratzailea / Administrador/a		2.124	2.188	2.276	2.367
Zuzendaria / Director/a		2.124	2.188	2.276	2.367
Gerentea / Gerente		2.124	2.188	2.276	2.367
A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos					
Sendagilea / Médico		1.951	2.010	2.090	2.174
Besterik (Psikologoa, etab.) / Otros (Psicólogo, etc.)		1.951	2.010	2.090	2.174
B) taldea. Erdi mailako tituludunak Grupo B) Titulados/as medios					
Gainbegiralea / Supervisor/a		1.837	1.892	1.968	2.047
OLT/EUD / ATS/DUE		1.837	1.892	1.968	2.047
Gizarte-langilea / Trabajador/a Social		1.837	1.892	1.968	2.047
Fisioterapeuta / Fisioterapeuta		1.837	1.892	1.968	2.047
Lanaren bidezko terapeuta / Terapeuta ocupacional		1.837	1.892	1.968	2.047
Erdi mailako beste tituludunak / Otros titulados medios		1.837	1.892	1.968	2.047
C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios					
Gobernantea / Gobernante/a		1.395	1.437	1.494	1.554
Animazio soziokulturaleko teknikaria / TASOC		1.395	1.437	1.494	1.554
Mantentze-lanetako ofiziala / Oficial/a mantenimiento		1.395	1.437	1.494	1.554
Ofizial administraria / Oficial/a administrativo		1.395	1.437	1.494	1.554
Gidaria / Conductor/a		1.395	1.437	1.494	1.554
Sukaldaria / Cocinero/a		1.395	1.437	1.494	1.554
D) taldea. Langile laguntzaileak Grupo D) Personal auxiliar					
Gerokultorea / Gerocultor/a		1.240	1.277	1.328	1.381
Erizaintzako lag. / Auxiliar enfermería		1.240	1.277	1.328	1.381
Mantentze-lag. / Auxiliar mantenimiento		1.240	1.277	1.328	1.381
Administrari-lag. /Auxiliar administrativo		1.240	1.277	1.328	1.381
Atezaina-Harreragilea / Portero-Recepcionista		1.240	1.277	1.328	1.381
Lorazaina / Jardinero/a		1.240	1.277	1.328	1.381
Ile-apaintzailea / Peluquero/a		1.240	1.277	1.328	1.381
E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado					
Garbitzailea – Lisatzailea / Limpiador/a – Planchador/a		1.107	1.140	1.186	1.233
Sukaldeko laguntzailea / Pinche cocina		1.107	1.140	1.186	1.233
Zenbait lanetako laguntzailea / Ayudante oficios varios		1.107	1.140	1.186	1.233
Kualifikatu gabeko beste langileak / Otro personal no cualificado		1.107	1.140	1.186	1.233

II. ERANSKINA. Igande eta jai egunak
ANEXO II. Domingos y Festivos

MAILAK / CATEGORIAS	2009	2010	2011	2012
A.1) taldea Grupo A.1)				
Administratzailea / Administrador/a	3,7781	3,8914	4,0471	4,2090
Zuzendaria / Director/a	3,7781	3,8914	4,0471	4,2090
Gerentea / Gerente	3,7781	3,8914	4,0471	4,2090
A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos				
Sendagilea / Médico	3,4708	3,5749	3,7179	3,8666
Besterik (Psikologoa, etab.) / Otros (Psicólogo, etc.)	3,4708	3,5749	3,7179	3,8666
B) taldea. Erdi mailako tituludunak Grupo B) Titulados/as medios				
Gainbegiralea / Supervisor/a	3,2673	3,3653	3,4999	3,6399
OLT/EUD / ATS/DUE	3,2673	3,3653	3,4999	3,6399
Gizarte-langilea / Trabajador/a Social	3,2673	3,3653	3,4999	3,6399
Fisioterapeuta / Fisioterapeuta	3,2673	3,3653	3,4999	3,6399
Lanaren bidezko terapeuta / Terapeuta ocupacional	3,2673	3,3653	3,4999	3,6399
Erdi mailako beste tituludunak / Otros titulados medios	3,2673	3,3653	3,4999	3,6399
C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios				
Gobernantea / Gobernante/a	2,4814	2,5558	2,658	2,7643
Animazio soziokulturaleko teknikaria / TASOC	2,4814	2,5558	2,658	2,7643
Mantentze-lanetako ofiziala / Oficial/a mantenimiento	2,4814	2,5558	2,658	2,7643
Ofizial administraria / Oficial/a administrativo	2,4814	2,5558	2,658	2,7643
Gidaria / Conductor/a	2,4814	2,5558	2,658	2,7643
Sukaldaria / Cocinero/a	2,4814	2,5558	2,658	2,7643
D) taldea. Langile laguntzaileak Grupo D) Personal auxiliar				
Gerokultorea / Gerocultor/a	2,206	2,2722	2,3631	2,4576
Erizaintzako lag. / Auxiliar enfermería	2,206	2,2722	2,3631	2,4576
Mantentze-lag. / Auxiliar mantenimiento	2,206	2,2722	2,3631	2,4576
Administrari-lag. /Auxiliar administrativo	2,206	2,2722	2,3631	2,4576
Atezaina-Harreragilea / Portero-Recepcionista	2,206	2,2722	2,3631	2,4576
Lorazaina / Jardinero/a	2,206	2,2722	2,3631	2,4576
Ile-apaintzailea / Peluquero/a	2,206	2,2722	2,3631	2,4576
E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado				
Garbitzailea – Lisatzailea / Limpiador/a – Planchador/a	1,9686	2,0277	2,1088	2,1932
Sukaldeko laguntzailea / Pinche cocina	1,9686	2,0277	2,1088	2,1932
Zenbait lanetako laguntzailea / Ayudante oficios varios	1,9686	2,0277	2,1088	2,1932
Kualifikatu gabeko beste langileak / Otro personal no cualificado	1,9686	2,0277	2,1088	2,1932

III. ERANSKINA. Gaueko lana
ANEXO III. Nocturnidad

MAILAK				
	2009	2010	2011	2012
A.1) taldea Grupo A.1)				
Administratzailea / Administrador/a	4,1019	4,2250	4,3940	4,5698
Zuzendaria / Director/a	4,1019	4,2250	4,3940	4,5698
Gerentea / Gerente	4,1019	4,2250	4,3940	4,5698
A.2) taldea. Goi mailako tituludunak eta aginteak Grupo A.2) Titulados/as superiores y mandos				
Sendagilea / Médico	3,7683	3,8813	4,0366	4,1981
Besterik (Psikologoa, etab.) / Otros (Psicólogo, etc.)	3,7683	3,8813	4,0366	4,1981
B) taldea. Erdi mailako tituludunak Grupo B) Titulados/as medios				
Gainbegiralea / Supervisor/a	3,5473	3,6537	3,7998	3,9518
OLT/EUD / ATS/DUE	3,5473	3,6537	3,7998	3,9518
Gizarte-langilea / Trabajador/a Social	3,5473	3,6537	3,7998	3,9518
Fisioterapeuta / Fisioterapeuta	3,5473	3,6537	3,7998	3,9518
Lanaren bidezko terapeuta / Terapeuta ocupacional	3,5473	3,6537	3,7998	3,9518
Erdi mailako beste tituludunak / Otros titulados medios	3,5473	3,6537	3,7998	3,9518
C) taldea. Langile teknikoak, espezialistak eta erdi mailako aginteak Grupo C) Personal técnico, especialistas y mandos intermedios				
Gobernantea / Gobernante/a	2,6941	2,7749	2,8859	3,0013
Animazio soziokulturaleko teknikaria / TASOC	2,6941	2,7749	2,8859	3,0013
Mantentze-lanetako ofiziala / Oficial/a mantenimiento	2,6941	2,7749	2,8859	3,0013
Ofizial administraria / Oficial/a administrativo	2,6941	2,7749	2,8859	3,0013
Gidaria / Conductor/a	2,6941	2,7749	2,8859	3,0013
Sukaldaria / Cocinero/a	2,6941	2,7749	2,8859	3,0013
D) taldea. Langile laguntzaileak Grupo D) Personal auxiliar				
Gerokultorea / Gerocultor/a	2,3951	2,4670	2,5657	2,6683
Erizaintzako lag. / Auxiliar enfermería	2,3951	2,4670	2,5657	2,6683
Mantentze-lag. / Auxiliar mantenimiento	2,3951	2,4670	2,5657	2,6683
Administrari-lag. /Auxiliar administrativo	2,3951	2,4670	2,5657	2,6683
Atezaina-Harreragilea / Portero-Recepcionista	2,3951	2,4670	2,5657	2,6683
Lorazaina / Jardinero/a	2,3951	2,4670	2,5657	2,6683
Ile-apaintzailea / Peluquero/a	2,3951	2,4670	2,5657	2,6683
E) taldea. Mendeko langileak eta kualifikatu gabeak Grupo E) Personal subalterno y personal no cualificado				
Garbitzailea – Lisatzailea / Limpiador/a – Planchador/a	2,1373	2,2014	2,2895	2,3811
Sukaldeko laguntzailea / Pinche cocina	2,1373	2,2014	2,2895	2,3811
Zenbait lanetako laguntzailea / Ayudante oficios varios	2,1373	2,2014	2,2895	2,3811
Kualifikatu gabeko beste langileak / Otro personal no cualificado	2,1373	2,2014	2,2895	2,3811

IV. ERANSKINA

Hitzarmenari atxikimendu-eskaera

Alde batetik CCOOk eta UGTk eta bestetik LARESek eta ACGG-ADEGIk 2010eko azaroaren 4an sinatu duten eragin-kortasun mugatuko hitzarmena sinatu duen sindikatuak, enpresako Zuzendaritzari eskatzen diote dokumentu hau sinatu duten zerrendatutako pertsonen eta sinatzaileei dagokien soldata-tauletan ezarritako soldatak atzeraginez aplikatzeko.

Dokumentu honen sinatzaileak beren borondatez atxiki zaizkie klausula guztiei osotasun zatietan gisa, beraz hor azaldutako baldintza guztiak onartzen dituzte, eta bereziki hirugarren klausula gehigarrian ezarritakoa.

V. ERANSKINA

Hitzarmenari atxikimendu-eskaera

Alde batetik CCOOk eta UGTk eta bestetik LARESek eta ACGG-ADEGIk 2010eko azaroaren 4an sinatu duten eragin-kortasun mugatuko hitzarmena sinatu duen sindikatuak, enpresako Zuzendaritzari eskatzen diote dokumentu hau sinatu duten zerrendatutako pertsonen eta sinatzaileei Hitzarmen honen edukia bertan ezarritako baldintzetan eta eskaeraren sinaduraren egunetik hasita aplikatzeko.

Dokumentu honen sinatzaileak beren borondatez atxiki zaizkie klausula guztiei osotasun zatietan gisa, beraz hor azaldutako baldintza guztiak onartzen dituzte, eta bereziki hirugarren klausula gehigarrian ezarritakoa.

VI. ERANSKINA

Hitzarmenerako atxikimendu indibidualeko eskaera

Atxikimendu-idazki honen bidez nik, jaunak enpresako Zuzendaritzari eskatzen diot, eskaera honen egunetik alde batetik CCOOk eta UGTk eta bestetik LARESek eta ACGG-ADEGIk 2010eko azaroaren 4an sinatutako eraginkortasun mugatuko Hitzarmena aplika diezadatela bertan ezarritako baldintzetan.

Hitzarmen honi neure borondatez atxikitzen natzaio hitzarmenaren klausula guztiak errespetatuz osotasun zatietan gisa, bertan azaldutako baldintza guztiak onartuz, eta bereziki hirugarren klausula gehigarrian ezarritakoa.

ANEXO IV

Solicitud de adhesión al Convenio

La central sindical firmante del Convenio de eficacia limitada entre CC.OO. y UGT por una parte y LARES y ACGG-ADEGI por otra en fecha 4 de noviembre de 2010, a la Dirección de la empresa solicita que a las personas relacionadas y firmantes a su vez de este documento, les sean aplicados retroactivamente los salarios establecidos en las correspondientes tablas salariales.

Los firmantes de este documento se adhieren voluntariamente al convenio firmado en todo su clausulado como un todo indivisible por lo que aceptan todas las condiciones en él expuestas, y en particular a lo establecido en su cláusula adicional tercera.

ANEXO V

Solicitud de adhesión al Convenio

La central sindical firmante del Convenio de eficacia limitada entre CC.OO. y UGT por una parte y LARES y ACGG-ADEGI por otra en fecha 4 de noviembre de 2010, a la Dirección de la empresa solicita que a las personas relacionadas y firmantes a su vez de este documento, les sea aplicado el contenido de dicho Convenio en los términos establecidos en el mismo y a partir de la fecha de firma de esta petición.

Los firmantes de este documento se adhieren voluntariamente al convenio firmado en todo su clausulado como un todo indivisible por lo que aceptan todas las condiciones en él expuestas, y en particular a lo establecido en su cláusula adicional tercera.

ANEXO VI

Solicitud de adhesión individual al Convenio

Dña/Dn mediante el presente escrito de adhesión solicito a la Dirección de la empresa que, a partir de la fecha de esta petición, se me aplique el Convenio de eficacia limitada firmado entre CC.OO. y UGT por una parte y LARES y ACGG-ADEGI por otra en fecha 4 de noviembre de 2010 en los términos establecidos en el mismo.

Me adhiero a este Convenio voluntariamente respetando todo su clausulado como un todo indivisible aceptando todas las condiciones en él expuestas, y en particular a lo establecido en su cláusula adicional tercera.