



PROPUESTA BLOQUE PENDIENTE DE CONVENIO

Art. 40 – PRINCIPIO GENERAL (FORMACION)

Se establecerá un protocolo para el seguimiento y evolución del personal eventual.

Para un adecuado seguimiento de los planes formativos y control presupuestario, la comisión de formación mantendrá reuniones periódicas.

Art. 40.1 CRITERIOS DE APLICACIÓN (FORMACION)

Los cursos que sean imprescindibles para el desempeño del puesto de trabajo serán considerados en su totalidad como tiempo efectivo de trabajo.

PLAN DE EUSKERA

Se posibilitará la asistencia a cursos de Euskera. Favoreciendo excedencias para el estudio del mismo. Según regulación del Art. 46.

PLAN DE IGUALDAD

Comisión de asuntos sociales y empleo esta comisión se reunirá una vez al año, o cuando alguna de las partes así lo solicite, para hacer un control y seguimiento del Plan de Euskera y Plan de Igualdad.

Implantación de un “**Protocolo de Actuación**” que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Redacción inclusiva del convenio. NO ANDROCENTRISTA

Dentro de los Objetivos Generales de **Establecer e incrementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de aquellas personas con dependientes a cargo** recoger:

En el caso de enfermedad grave de familiares de primer grado, se tendrá el derecho de acceder a una excedencia voluntaria con un plazo mínimo de un mes.

Los permisos retribuidos previstos, podrán ejercerse en medias jornadas cuando se trate de enfermedad grave, operación u hospitalización.

Permiso para acompañamiento a consultas médicas de hijas e hijos de hasta 16 años.

Art. Nuevo SUBROGACION EMPRESARIAL

Con el fin de conservar los puestos de trabajo, se dará automáticamente la incorporación de las personas trabajadoras de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de su personalidad jurídica: S.A., S.L., Sociedad Civil, Cooperativa o empresario individual en los siguientes supuestos:

1- Cuando las personas trabajadoras de la empresa cesante presten servicios en dicho centro, con independencia de la duración de su jornada laboral y de cual sea la modalidad de su contrato de trabajo. Entendiéndose como obligación subrogatoria exclusivamente la de las personas trabajadoras adscritos al centro de trabajo.

2- Cuando las personas trabajadoras, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se hallen en situación de incapacidad temporal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones pasando a estar adscritos al nuevo titular.

3- Cuando las personas trabajadoras afectadas compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo.

4- Si por exigencias de TRI, tuviera que ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, este también será incorporado a la nueva empresa.

5- En el caso de que TRI rescindiera el contrato con una empresa, para realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra dicho servicio, antes del transcurso de 18 meses, la nueva empresa concesionaria incorporara a su plantilla el personal afectado de la primera empresa.

6-En el supuesto que una empresa hubiese tenido que reducir personal en el centro por exigencias de TRI y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva empresa concesionaria del servicio habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, incluyendo a aquel que en su día quedo afectado por la

Reducción de la plantilla. A estos efectos, se entenderán que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en los que dejen de prestar servicios.

La empresa cesante deberá acreditar la relación de la plantilla, con expresión de la liquidación y saldo de salarios, antigüedad, gratificaciones, vacaciones, etc., relativos al personal afecto a dicho centro antes de las 48h. de iniciarse los servicios por la nueva empresa contratista.

TRiko LAB sail Sindikala
Amurrio a 6 de setiembre de 2012