

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LANA ETA JUSTIZIA SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkaritza, 2015-2018 urteetarako Esku Hartze Sozialari Buruzko Gipuzkoako II Lan Hitzarmenaren erregistroa, gordailua eta argitarapena agintzen duena (20100025012011 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2017ko urtarrilaren 19an sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa Hedatzen-ek, enpresen izenean, eta LAB, ELA eta CC.OO. sindikatuek, langileen izenean.

Bigarrena. 2017ko urtarrilaren 19an aurkeztu zen Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegia arabera: Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 19.1.g artikulua; eta hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2017ko urtarrilaren 31.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (921)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del II Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa para los años 2015-2018 (código 20100025012011).

ANTECEDENTES

Primero. El día 19 de enero de 2017 se suscribió el convenio citado por Hedatzen, en representación de las empresas, y LAB, ELA y CC.OO, en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 19 de enero de 2017 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 31 de enero de 2017.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (921)

Esku hartze sozialari buruzko Gipuzkoako II. Hitzarmen kolektiboa (2015-2018).

I. TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA. EREMUAK

1. artikulua. Jardute-eremua.

Hitzarmen hau Esku Hartze Sozialaren inguruko jarduerak gauzatzeko erakundeak (aurrerantzean erakundeak) aplikatuko zaie, baldin eta erakunde horien auzitegi juridikoa eskubide publikoak ez bada, edo erakunde horren akzio-dun nagusi eta bakarra Herri Administrazioaren bat ez bada.

Honako hauek hartzen dira Esku Hartze Sozialatzat: Gizarte-premiei erantzuten dioten eta modu formalean edo antolatuta egiten diren jarduerak edo jardunak. Jarduera horien helburua gizarte-bazterkeria prebenitu, arindu edo zuzentzea izan daiteke, baita gizarteratze-prozesuak edo parte-hartze sozialeko prozesuak sustatzea ere.

Honako eremu hauek izango dira hitzarmen honen eraginpekoak: Gizarte-ekintzaren eremuak, gizarte- eta lan-arloko eremua edo gizarte- eta osasun-arloko eremua, baita gizarte- eta kultura-arloko eremua eta gizarte-hezkuntzazko eremua ere, baita sortutako gaixotasun mentala ere. Zortzigarren xedapen gehigarrian jarduera-katalogo bat jasotzen da funtzio-eremuaren ezagutza eta zehaztapen hobea izateko.

Kolektibo hartzaileak ere askotarikoak dira: adingabeak eta gazteak, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak, adindunak, arazo ekonomikoak direla-eta baztertuta daudenak, aterperik gabekoak, edonolako adikzioarekiko edo adikzio ohiarrekiko mendetasunak eragindako osasun-arazoak dituzten pertsonak, etorkinak, langabeak, giltzapetuak eta giltzapetu ohiak; kasu guztietan baztertuta eta/edo babesik gabe dauden pertsonak edo kolektiboak, baztertuta eta/edo babesik gabe egoteko arriskuan daudenak, edo gizartean parte har dezaten sustatu beharra dutenak.

Orobat, jardute-eremuko zerbitzuak ematen dituzten dibi-sioak, negozio-ildoak, atalak eta bestelako unitateak ere Hitzarmen Kolektibo honen eraginpekoak dira, baita horiek integratuta dauden erakundearen jarduera beste bat bada edo hainbat sektoreri dagokion jarduera bat baino gehiago gauzatzeko badu ere, salbu eta erakunde horietarako itundutako baldintzak hitzarmen honetan itundutakoak baino hobek badira; kasu horretan, hitzarmen honetan bermatutakoa gutxienezko izango da.

Horrez gain, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira esanbidez ingurumena eta kirola edo kultura jarduerak nagusiztat dituzten erakundeak; horiek guztiak zentzurik zorrotzean eta aurreko paragrafoan xedatutakoa bazter utzi gabe.

Berriaz salbuesten dira dibertsitate funtzional fisikoa eta/edo psikikoa duten pertsonen kolektiboentzako arreta eta zerbitzuak ematea jarduera nagusi duten erakundeak, bai eta jarduera nagusia garapenerako lankidetzari lotuta daukatenak ere.

Era berean, hirugarren adinekoentzako zentroak eta egoitzak, eta lan-arloko arauketa propioak dituzten etxez etxeko laguntza-zerbitzuak kanpoan uzten dira.

Azkenik, hitzarmen honen esparruan garatutako prestakuntza- eta enplegu-programen hartzaileak ere salbuesten dira, programa horiek hitzarmen honen esparru funtzionalaren barruan dauden erakundeek egindakoak izanda ere.

II convenio colectivo intervención social de Gipuzkoa (2015-2018).

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. ÁMBITOS

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación en todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, centros, entidades u organizaciones similares (en adelante organizaciones) cuya actividad principal sea la realización de actividades de Intervención Social, cuya naturaleza jurídica no sea de derecho público, o cuya accionista única o principal no sea una Administración Pública.

Por Intervención Social se entienden las actividades o acciones que se realizan de manera formal u organizada, que responden a necesidades sociales, que su propósito puede ser tanto prevenir, paliar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión o participación social.

Se verán afectados por este convenio los ámbitos de la acción social, así como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural y lo socio-educativo y la enfermedad mental sobrevenida. En la Disposición Adicional octava se recoge un catálogo de actividades para mejor conocimiento y precisión del ámbito funcional.

Los colectivos destinatarios son igualmente diversos: menores y jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género, personas mayores, personas excluidas por cuestiones económicas, sin hogar, personas con trastornos de dependencia a cualquier tipo de adicción y ex adicción, inmigrantes, personas desempleadas, personas reclusas y ex reclusas, en todos los casos personas o colectivos en exclusión y/o desprotección, en riesgo de exclusión y/o desprotección o sobre los que es necesario promover su participación social, entre otros.

Igualmente quedan afectadas por este convenio colectivo las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional, aun cuando la actividad de la organización en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores, salvo que las condiciones pactadas para estas organizaciones sean más beneficiosas a las pactadas en este convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado.

Asimismo, quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente convenio las organizaciones cuya actividad principal sea la medioambiental y el deporte o cultura, todo ello en su sentido más estricto y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Se excluyen expresamente las organizaciones cuya actividad principal sea la atención y prestación de servicios a los colectivos de personas con diversidad funcional física y/o psíquica, así como aquellas cuya actividad principal se encuentra relacionada con la cooperación al desarrollo.

Del mismo modo, se excluyen los centros y residencias de la tercera edad y los servicios de ayuda a domicilio que tienen regulaciones laborales propias.

Por último, queda excluido el personal destinatario de los programas de formación y empleo desarrollados en el ámbito del presente convenio, aún cuando sean realizados por organizaciones que están dentro del ámbito funcional de este convenio.

2. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau jardute-eremuko erakunde guztiei aplikatuko zaie, baita Gipuzkoako Lurralde Historikoan lan egiten duen langile orori ere, erakundeak bere helbide soziala edozein tokitan duela ere.

3. artikulua. Langile-eremua.

Esparru funtzionalean zehaztutako erakundeetan lan-kontratazioaren erregimenean diharduten langile guztiak hitzarmenaren esparruaren barruan sartzen dira. Horrenbestez, gizarte-arloko boluntarioei ez zaie aplikatuko, EAEko Boluntarior-tza Legean xedatutakoaren arabera arautuko baitira, ez eta erlijio-komunitateetako kide izan eta erlijio-ordena horien titulartasuneko zentroetan lan egiten duten pertsonen ere. Era berean, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira esparru funtzionalean zehaztutako erakundeetako zuzendaritzako langileak, bai eta erakundearen eta eragindako langileen artean hala erabakiz gero ere.

4. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen hau lau urte hauetan egongo da indarrean: 2015ean, 2016an, 2017an eta 2018an. Beraz, hitzarmen kolektibo hau 2015eko urtarrilaren 1etik 2018ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, eta indarrean jarraituko du sektorean ordezkatzeko duen beste hitzarmen kolektibo bat sinatu arte.

Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmenaren ondorioak argitaratzen denean hasiko dira, edo testuan adierazitako egunetik aurrera, eta betiere 2017ko urtarrilaren 1az geroztik.

Hitzarmen hau argitaratu eta 3 hilabeteko denboraldiaren barruan gauzatuko dira soldata-erregulazioak.

5. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea eta luza-pena.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdietako edozeinek Hitzarmenaren amaiera iragarri ahal izango du Hitzarmena amaitu baino 60 egun lehenago gutxienez.

Hitzarmenaren amaieraren iragarpenak ondorioa izateko idazki bidez jakinarazi beharko zaio beste alderdiari. Jakinarazpena Eusko Jauriaritzako dagokion erakundearen erregistroan beharko da hitzarmena amaitu baino 60 egun lehenago gutxienez. Adierazitako iragarpena egiten ez bada, hitzarmena urtero automatikoki luzatuko dela ulertuko da.

Hitzarmen Kolektiboaren amaiera behar den garaian eta moduan iragarritakoan, hurrengo Hitzarmen Kolektiboaren Negoziazio Batzordea lehenbailehen –betiere 2018ko abenduaren 31 baino lehen– eratzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek, eta hitzarmen hau luzatutzat joko da, baldin eta hitzarmen berri batek aldatzen ez badu.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura.

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eraten dute, eta aplikazio praktikoa iragarri, orokortzat hartuko dira, lehen xedapen gehigarriak ezarritakoa bazter utzi gabe.

Lan-arloko jurisdikzioak artikuluren bat ezeztatzen badu, hitzarmena berrikusiko da. Horretarako Negoziazio Mahaia hila-beteko epean bilduko da epai irmoa ematen denetik zenbatzen hasita. Negoziazio Mahaiko kideren batek alde aurretik proposatzen dituen hitzarmenaren zatiak berrikusiko dira.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio colectivo es de aplicación para todas las organizaciones del ámbito funcional y a todo el personal que preste sus servicios en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, independientemente del lugar en el que dichas organizaciones tengan establecido su domicilio social.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidas en el ámbito del convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las organizaciones especificadas en el ámbito funcional en régimen de contratación laboral. En consecuencia, no es aplicable al voluntariado social que se registrará por lo dispuesto de la Ley de Voluntariado de la CAPV, ni a las personas pertenecientes a comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten sus servicios en centros en los que dichas órdenes ostenten la titularidad. Asimismo, quedará excluido de la aplicación del presente convenio el personal directivo de las organizaciones especificadas en el ámbito funcional y cuando así se acuerde entre la organización y el personal afectado.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro (4) años, 2015, 2016, 2017 y 2018. Por tanto, la vigencia de este convenio colectivo es del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018 y mantendrá su vigencia hasta la firma de otro convenio colectivo sectorial que lo sustituya.

Los efectos del II CIS serán desde la fecha de su publicación o desde la fecha que se establezca en el texto y en todo caso a partir del 1 de enero de 2017.

Las regularizaciones salariales se realizarán dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de su publicación.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de sesenta (60) días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el organismo correspondiente del Gobierno Vasco con una antelación mínima de sesenta (60) días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se proroga automáticamente de año en año.

Denunciado en tiempo y forma el convenio colectivo, las partes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente convenio colectivo a la mayor brevedad posible y siempre antes del 31 de diciembre de 2018 y, en tanto no sea modificado por un nuevo acuerdo, se entenderá el mismo prorrogado.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional primera.

En el caso de que por la jurisdicción laboral se procediera a la anulación de alguno de los artículos, se procederá a la revisión del convenio, reuniéndose la Mesa Negociadora en el plazo de un (1) mes a partir de la fecha de firmeza de la sentencia. La revisión se hará sobre aquellas partes del convenio que sean propuestas previamente por alguno de los componentes de la Mesa Negociadora.

7. artikulua. Zuzenbide osagarria.

Hitzarmen honetan aurrekusi ez diren gaien inguruan, bai lan-eremuari, bai jardueraren azpisektore bakoitzeko arautegi bereziari dagokionez, une bakoitzean aplikatu beharrekoa den legeko arautegian ezarritakoa hartuko da kontuan.

II. KAPITULUA. BATZORDEAK

8. artikulua. Batzorde paritarioa.

Batzorde Paritario bat eratu da, Hitzarmen Kolektiboaren interpretazio-, arbitraje, adiskidetze-organo gisa, eta baita hitzarmenean erabakitakoa betetzen dela zaintzeko organo gisa ere.

Edozein presio-neurri hartu aurretik, bi alderdiek erabaki dute Batzorde Paritarioari igorriko dizkiotela Hitzarmena aplikatzean edo interpretatzean sor daitezkeen arazoak, desadostasunak edo gatazkak.

Batzorde Paritarioa ados jartzen ez bada, bi alderdiek erabaki dute desadostasuna Euskal Autonomia Erkidegoko Laneko Gatazkak Auzibidetik kanpo Konpontzeko Akordioan (PRECO) azaltzen den organoari bidaltzea, akordio horretan aurreikusitako prozedurak aplikatu ondoren desadostasuna konpontzeko.

Batzorde Paritarioaren esku-hartzea eta, hala badagokio, PRECO prozedurak erabiltzea nahitaezkoa izango da, eta esleitutako xedeen eta gaien aurka jar daitezkeen edozein auzibide edo administrazio-prozedura ireki aurretik egin beharrekoa, uko egin ezin den ezein eskubide alde batera utzi gabe.

Aplikatzekoa den legediaren arabera, batzorde paritarioak hitzarmen hau aldatzeko prozedurak sustatu ahal izango ditu hitzarmen indarrean dagoen bitartean, agindu bati edo batzuei eragiten dieten akordio partzialen bidez, artikulua aldatuz edo beste batzuk txertatuz, baldin eta langileen baldintza materialak eta juridikoak hobetzea bada haien xedea, edo akordio honetan araututako sektoreko erakundearen eraginkortasuna eta efikazia handitzea. Negoziazio partzialeko prozesu horiek abian jartzen direnean, honela jokatu da:

– Hitzarmeneko batzorde paritarioak erabakiko du zer artikulua edo gai aldatu edo berriz negoziatu behar diren.

– Hitzarmeneko batzorde paritarioa batzorde negoziatzaile bihurtuko da, eta batzorde hori batzorde paritarioak akordio partzialerako gai negoziagarritzat jotako artikuluek edo kontuez soilik arituko da.

Negoziatzeko legekotzat jotzen diren alde guztiek osatuko dute batzorde negoziatzailea, bai langileen aldea, bai enpresaren aldea, betetzekoak diren arauak agintzen duten moduan eta batzordea sortzen den unean duten ordezkariekin.

9. artikulua. Osaera.

Batzorde paritario bakarra izango da Gipuzkoako Lurralde Historikoan; 12 kide edukiko ditu: sei (6) erakundearen ordezkariak izango dira eta beste sei (6) hitzarmena sinatzen duten erakunde sindikalen ordezkariak. Batzordekide bakoitzak bere ordezkaria izango du.

Alderdi sinatzaile bakoitzak gutxienez Batzordeko kide bat izango du bermatuta; nolana ere, alderdi bakoitzak Negoziazio Mahaia dituen adina boto izango ditu Batzordean.

Bi ordezkarietarako erakundeko aholkulari bat eraman dezake bileretara.

10. artikulua. Funtzionamendua.

Batzordea Hitzarmen hau sinatu eta egutegiko 15 eguneko denboraldiaren barruan eratuko da. Lehenengo bileran Presi-

Artículo 7. Derecho supletorio.

Para las materias no previstas en este convenio se estará a lo establecido en la normativa legal y aplicable en cada momento, tanto en el ámbito laboral como en el de regulación específico de cada subsector de actividad.

CAPÍTULO II. COMISIONES

Artículo 8. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del convenio colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen, con carácter previo a cualquier medida de presión, en someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos colectivos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de conflictos (PRECO) de la Comunidad Autónoma del País Vasco para su solución a partir de la aplicación de los procedimientos previsto en él.

La intervención de la Comisión Paritaria y, en su caso, la utilización de los procedimientos del PRECO, resultan preceptivos y previos a la incoación de cualquier procedimiento judicial y/o administrativo que se pudiera interponer respecto al objeto y materias que le son asignadas, sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

De acuerdo con la legislación de aplicación, la Comisión Paritaria podrá promover procedimientos de modificación de este convenio durante la vigencia del mismo, a través de acuerdos parciales que afecten a uno o varios preceptos, a través de la modificación de artículos existentes, o de la inclusión de nuevos, que pretendan una mejora de las condiciones materiales y jurídicas de las personas trabajadoras, y/o que pretendan mejorar la eficacia y eficiencia de las organizaciones del sector en este acuerdo regulado. Cuando se pongan en marcha estos procesos de negociación parcial se procederá de la siguiente forma:

– La Comisión Paritaria del Convenio determinará los artículos y/o materias de modificación o nueva negociación.

– La Comisión Paritaria del convenio se transformará en Comisión Negociadora, que únicamente tratará de los artículos y/o asuntos determinados por la Comisión Paritaria como materias negociables del Acuerdo Parcial.

La Comisión Negociadora estará compuesta por todas las partes legitimadas para negociar, tanto de la parte social como empresarial, con la representatividad que tengan en el momento de la constitución de esta comisión negociadora de acuerdo con la legislación de aplicación.

Artículo 9. Composición.

La Comisión Paritaria, única para el Territorio Histórico de Gipuzkoa, está integrada por doce (12) personas, seis (6) en representación de las organizaciones, y otras seis (6) en representación de las centrales sindicales firmantes del convenio, todas ellas con sus respectivas suplentes.

Cada una de las partes firmantes tendrá asegurada, cuanto menos, una persona en la Comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con igual proporción de voto que la derivada de la Mesa Negociadora.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con una persona asesora por organización.

Artículo 10. Funcionamiento.

La constitución de la Comisión se hará dentro de los quince (15) días naturales siguientes a la firma del presente convenio.

dentetza eta Idazkaritza izendatuko dira, eta behar izanez gero, haren funtzionamendurako arautegia onartuko da.

Bilera-deialdietan bilera deitu duen alderdiak proposatu duen gai-zerrenda azalduko da; hala eta guztiz ere, alderdi bertaratu esanbidezko nahikoa adostasun badago, beste gai batzuk sartu ahal izango dira gai-zerrenda horretan. Hori guztia bilera-eskabidea jakinarazten denetik zenbatzen hasita, bost (5) egun lehenago gutxienez.

Erabakiak baliodunak izateko, Batzordea alderdi bakoitzeko ordezkariaren %50ekin osatuko da, eta erabakiak boto kualifikatuen bitartez hartuko dira, Batzordearen partaide diren erakundeen ordezkariaren arabera. Erabakiak hartu ahal izateko, erakundeen aldetik eta langileen aldetik dauden ordezkarien %50ek onartu beharko ditu erabaki horiek ezinbestean.

Batzorde honen bilera-deialdiak Presidentetzak egingo ditu, edo bestela, alderdietako edozeinek. Idazkaritzarako izendatu den pertsonak izango du erabakiak jakinarazteko ardura.

Batzordeak hartutako erabakiak lotesleak izango dira. Bileren akta egiteaz gain, jorratutako gaiak artxibatu beharko dira, eta baita eskumeneko lan-administrazioko agintaritzan erregistratu ere.

11. artikulua. Egoitza.

Honako hau da Batzorde Paritarioaren helbidea: Donostiako Javier Barkaiztegi 19, baxoa. Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) egoitza.

12. artikulua. Langileek parte hartzeko mekanismoa.

Hitzarmena betetzen ez bada, hitzarmena interpretatzeko eskatu nahi bada, edo gatazka kolektiboaren kasuan, bitartekotza edo arbitraje-lanak egiteko eskatu nahi bada, eraginpeko alderdiek Batzorde Paritariora jo beharko dute, Batzordeak egingako lehen ohiko bileran edo gehienez hilabeteko epean gaiari buruzko ebazpena eman dezan.

Jakinarazpenak kideetako edozeini zuzendu ahal izango zaizkio.

Batzorde Paritarioak emandako ebazpenek hitzarmenak duen legezko indar bera izango dute, eta hitzarmenaren zati izango dira.

II. TITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

13. artikulua. Definizioa.

Lanaren antolamendua, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolamendua erakundeei dagokie (Zuzendaritzaren bitartez), Hitzarmen honetan, Langileen Estatutuan eta aplikatu beharrekoak diren gainerako arauetan langileei eta haien ordezkariak entzuteko, informatzeko, haiekin negoziatzeko, eta abarrerako aitortutako eskubideak bazter utzi gabe.

III. TITULUA

KONTRATAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

I. KAPITULUA. KONTRATAZIOA

14. artikulua. Diskriminaziorik ezaren klausula.

Debekatuta dago arrazak, sexuak, aukera sexualak, etniak, jatorriak, aukera politiko edo sindikalak edota adinak eragin-

En la primera reunión se procederá al nombramiento de la Presidencia y la Secretaría, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

En las convocatorias de reunión deberá figurar el orden del día que propone la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias si existiera acuerdo expreso y suficiente de las partes comparecientes, y con una antelación mínima de cinco (5) días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión.

Para que los acuerdos sean válidos se considerará constituida la Comisión con la presencia de al menos el cincuenta por ciento (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 cincuenta por ciento (50%) tanto de la parte de las organizaciones como de la representación de las personas trabajadoras.

Las convocatorias de esta Comisión las efectuará, en principio, la Presidencia, o en su defecto, cualquiera de las partes, siendo la persona designada para la Secretaría la encargada de comunicar las decisiones.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados, así como registrarlos ante la autoridad laboral competente.

Artículo 11. Sede.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el de la sede del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en San Sebastián, Calle Javier Barkaiztegi 19, bajo.

Artículo 12. Mecanismo de participación de las personas trabajadoras.

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del convenio, para demandar una interpretación del mismo o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto colectivo, las partes implicadas deberán dirigirse a la Comisión Paritaria para que en la primera reunión ordinaria o en el plazo máximo de un (1) mes emita su resolución sobre el tema en cuestión.

Las comunicaciones podrán dirigirse a cualquiera de los componentes.

Las resoluciones emitidas por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13. Definición.

Corresponde a las organizaciones, a través de la dirección, la organización del trabajo y, por tanto, de todos los recursos humanos y materiales con que se cuente, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc., reconocidos a las personas trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

TÍTULO III

CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO I. CONTRATACIÓN

Artículo 14. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, etnia, origen, opción política o sindical o edad en

dako edozein diskriminazio, baita adierazitako gaiak direla medio lansari desberdina ematea ere enpresan lanpostu berdinetan diharduten langileei.

Emakumeek eta gizonen aukera berberak izango dituzte honako alor hauetan: Enplegua, prestakuntza, lanpostuz igotzea eta laneko garapena.

Gizonen eta emakumeen soldata berdina izango dute lan berdina egiten badute; era berean, gainerako enplegu-baldintzetan berdintasuna izatea bermatuko zaie, enpleguaren beste edozein zentzuri dagokionez.

Behar diren neurriak hartuko dira lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat eta gizonentzat egokiak izateko moduan bideratzearen.

Halaber, alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute Batzorde Paritarioaren bitartez Gizonen eta Emakumeen arteko Aukera-berdintasunari buruzko Praktika Egokiak aplikatzeko Gipuzkoako Esku-hartze Sozialaren eremuko Erakundeetan, betiere honako esparru hauei buruzko edukien arabera:

– Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa.

– 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako Gizarte El-karrizketari buruzko Gailurrean onartutako baterako Aitorpena. Gailur horretan honako izenburua duen dokumentuan bilduta dauden erabakiak onartu ziren: «Arrazakeria eta xenofobia prebenitzeari eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko aitorpen bateratua».

– Europako Parlamentuak eta Europako Batzordeak onartutako 2002/73/EE Zuzentarauan azaltzen diren oharra, proposamenak eta aplikatzeko irizpide orokorrak. Zuzentaru horrek 76/207/EE Zuzentaru aldutzen du.

15. artikulua. Kontratazioa orokorrean.

Hitzarmen honen eremuan, kontratuak, kontratuen luzapenak edo aldaketak idazki bidez formalizatu behar dira eta kontratupeko langileak kontratua sinatzen duenean horren kopia bat jasotzeko eskubidea izango du. Bestalde, kontratuaren oinarriko kopia epe laburrean langileen legezko ordezkarien esku jartzeko betebeharra izango dute erakundeek. Hamar (10) eguneko izango da epe hori gehienez, kontratua sinatzen denetik zenbatzen hasita.

16. artikulua. Kontratu modalitateak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileak legez indarrean dagoen edozein kontratu modalitatearen babesean kontratatu ahal izango dira. Nolanahi ere, erakundeak ahaleginduko dira kontratuak kontsiderazioen arabera egiten, eta honako modalitate hauetan:

1. Kontratu mugagabeak: Kontratu mota hori lanpostu iraunkor eta finkoetako premiei erantzuteko erabiliko da.

Horretaz gain, kontratu modalitate hori programa edo/eta proiektu publikoetarako atxikitako langileei egingo zaie, baldin eta programa horietako esleipen-baldintzen pleguetan kontratupeko langileak subrogatzeko klausula azaltzen bada.

Kontratazio mota horren modalitate guztiak aplikatu ahal izango dira (lanaldi osoko langileak, lanaldi partzialekoak, hoberiak jasotzeko eskubidearekin edo eskubiderik gabe, aldzkako langile finkoak, eta abar).

2. Obra edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratuak: Mota horretako kontratuak programa edo/eta proiektu publikoetarako dagozkien lanpostuen premiei erantzuteko egingo da baldin eta programa edo proiektu horien esleipen-baldintzen pleguetan subrogatzeko klausularik ez badago, baita iraupen jakineko edo aldi baterako finantzazio mugatua duten hitzarmen edo diru-laguntzei dagozkien lanpostuen premiei erantzuteko ere. Programa edo/eta proiektu publiko horietan kontrata-

materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo. Asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones del ámbito de Intervención Social de Gipuzkoa de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

– La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

– La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y a la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

– Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada en el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CE.

Artículo 15. De la contratación en general.

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos, deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, las organizaciones tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras copia básica en un plazo breve, no superior a diez (10) días, a contar desde la firma de éste.

Artículo 16. Modalidades de contratación.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratadas al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales que se encuentren legalmente en vigor. No obstante, las organizaciones procurarán que la contratación se efectúe atendiendo a las consideraciones y en las siguientes modalidades:

1. Contratación indefinida: este tipo de contratos se utilizará para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo.

Además, bajo esta modalidad contractual estarán cuantas personas trabajadoras estén adscritas a programas y/o proyectos públicos en cuyos pliegos de condiciones de adjudicación figure cláusula de subrogación del personal contratado.

Este tipo de contratación se podrá realizar en cualquiera de sus modalidades (a jornada completa, a tiempo parcial, con o sin derecho a bonificaciones, fijo discontinuo, etc.).

2. Contratación temporal para obra o servicio determinado: este tipo de contratos se utilizará para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que corresponden a programas y/o proyectos públicos en cuyos pliegos de condiciones de adjudicación no figure cláusula de subrogación, así como aquellos convenios o subvenciones que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente. Las personas contratadas en dichos programas y/o

tutako langileak egonkorak izango dira ezarritako denboran irauten badute eta horretarako behar adinako finantzazioa badute.

Kontratu horiek amai daitezke (hitzarmena berritu ez delako, edota diru-laguntza edo laguntza amaitu delako); kasu horretan, obraren edo zerbitzuaren amaieratzat hartuko dira, eta orduan Langileen Estatutuak eta kontratu mota horiei aplikatu ahal zaien arautegi orokorrak edo bereziak kasu horietarako aurreikusitakoa aplikatu beharko dira.

Aurreko paragrafoetan aurreikusitakoa gorabehera, kontratu modalitate hau izanik (obra edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratua) etengabe eta hiru (3) urtetik gora lanean jardun diren langileei kontratu finkoa edo mugagabea egingo zaie, eta beharrezkoak diren jardun guztiak gauzatu ahal izango dira birmoldaketa eta/edo onespen hori egiteko.

3. Salbuespenezko produkzio-zirkunstantziek eragindako behin-behineko kontratua: Mota horretako kontratuekin salbuespenezko premiei erantzungo zaie, betiere premia horien iraupena hemezortzi (18) hilabeteko epean, hamar (10) hilabeteetik gorakoa ez dela izango aurreikusten bada. Behin-behineko kontratua hamar (10) hilabete baino gutxiagoko eperako sinatzen bada, kontratua luzatu ahal izango da -behin bakarrik- bi alderdiak ados jartzen badira, baina kontratuaren iraupen osoak ezin izango du goian adierazitako gehienezko iraupena gainditu.

4. Bitarteko lanak edo ordezkapenak egiteko aldi baterako kontratua: Mota horretako kontratuen bitartez erakundearen hainbat premiari (langilearen lanpostua gordetzea eskatzen dutenak) erantzungo zaie, edota lanpostu huts batek eragindako premiei erantzuteko egingo dira.

Hitzarmen honen esparru funtzionalean lan egiten duten erakundeek, azaldu berri diren kontratu-modalitateak erabil ditzaketen arren, legez araututako beste edozein kontratu-modalitate bali dezakete (praktiketako, prestakuntzako, dibertsitate funtzionala duten pertsonen enplegua sustatzeko, erretiroa 64 urterekin hartu duen langilea ordezkatzeko, txandakakoa eta bestelakoak); horretarako, kontratu horiek sinatzen direnean haien indarrean diren arauak bete beharko dira.

17. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Kontratu finkorik gabe kontratatutako langileak finko izatera igarotzen direnean, lan egindako egunak erakundeko antzinatek baliodun gisa zenbatuko dira.

Langileen Estatutuaren 15 a) artikuluan xedatuaren arabera, langileek kontratua sinatu eta hiru (3) urtez etengabe lanean jardun ondoren, kontratu mugagabea izatera aldatuko dira, bitarteko lanetarako edo ordezkapenak egiteko kontratuetan izan ezik.

Halaber, honako hauek langile finko bihurtuko dira: Hogeita hamar (30) hilabeteko denbora-tartean hogeita lau (24) hilabeteetik gorako denbora-tarterako (etenik gabe edo etenekin) kontratatutako egon diren langileak, lanpostu bereberetan eta erakunde bereberekin, aldi baterako bi lan-kontratuen edo gehiagoren bitartez (kontratua zuzenean nahiz ABLE baten bitartez sinatu direla ere), eta iraupen mugatuko kontratu modalitate bereberekin edota desberdinekin; kontratazioa prestakuntza-kontratuen, txanda-kontratuen, eta bitarteko lan-kontratuen bitartez egin denean ez da hori aplikatuko.

18. artikulua. Kontratua mugagabe bihurtzea.

Langile guztiak finko bihurtuko dira automatikoki kontratuan zehaztutako epea amaitu ondoren beren jarduerak gauzatzeko jarraitzen badute eta kontratu berririk egin ez bada edo aurrekoaren luzapenik gertatu ez bada.

proyectos públicos se mantendrán estables mientras éstos perduren en el tiempo y tengan financiación suficiente para ello.

Su posible extinción (por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra o servicio a la que le resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa general o específica que sea aplicable a este tipo de contratos.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, aquellas personas trabajadoras que hayan venido prestando su trabajo bajo esta modalidad (contratación temporal por obra o servicio determinado), de manera continuada, y durante un tiempo superior a los tres (3) años, pasará a tener la consideración de contrato fijo o indefinido, pudiendo realizar cuantas actuaciones sean necesarias para proceder a dicha reconversión y/o reconocimiento.

3. Contratación eventual por circunstancias excepcionales de la producción: con este tipo de contrato se atenderán aquellas necesidades que tengan carácter excepcional y cuya duración no se prevea superior a diez (10) meses en un periodo de dieciocho (18). En caso de que dicho contrato eventual se concluya por una duración inferior a los diez (10) meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total pueda exceder dicho tiempo máximo.

4. Contrato temporal por interinidad o sustitución: con este tipo de contrato se atenderá a aquellas necesidades de la organización que conlleven la reserva del puesto del trabajo de la persona trabajadora o cuando se realice para atender las necesidades provocadas por una vacante.

Con independencia de las modalidades anteriormente expuestas, las organizaciones que desarrollen sus actividades en el ámbito funcional del presente convenio, podrán suscribir cualquier otra modalidad contractual legalmente regulada (prácticas, formación, fomento de empleo de personas con diversidad funcional, sustitución por jubilación a los 64 años, relevo, etc.), para lo que se estará a la normativa que cada uno de ellos tenga en el momento de suscripción.

Artículo 17. De los contratos temporales.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para la antigüedad en la organización.

Según lo dispuesto en el art. 15 a) del ET, las personas trabajadoras, a los tres (3) años de haber sido contratadas y habiendo estado trabajando de forma continuada pasan a ser indefinidas, salvo que se trate de un contrato de interinidad o sustitución.

Asimismo, las personas trabajadoras que en un periodo de treinta (30) meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a veinticuatro (24) meses, con o sin solución de continuidad para el mismo puesto de trabajo con la misma organización mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personal fijo. Esto no será de aplicación cuando la contratación haya sido mediante contratos formativos, de relevo e interinidad.

Artículo 18. Conversión en contrato indefinido.

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúa desarrollando su actividad sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

19. artikulua. Txanda-kontratua.

Erakundeek beren langileei kontratu partzialak egin ahal izango dizkiete, baldin eta egoera hori lortzeko une bakoitzean indarrean dagoen araudiak eskatutako baldintza orokorrak betetzen badituzte langile horiek.

Irizpide orokor gisa, txanda-kontratua iraungitakoan, kontratatutako langileari lan-kontratu finkoa egingo zaio, betiere lan-postu horri eusten bazaio erakundearen.

20. artikulua. Probaldia.

Kontratu finkorik gabe kontratatutako langileak finko bihurtzen direnean, lan egindako egunak probaldirako baldiodun gisa zenbatuko dira.

Langile berri guztiak egin beharko dute probaldia, eta kasu guztietan hiru (3) hilabetekoa izango da, honako kategorian izan ezik:

- Laguntzaileak.
- Mantentze-lanetako eta zerbitzuetako langileak.
- Administrari laguntzailea.
- Administraria.
- Begiralea.

Kasu horietan probaldia hilabetekoa izango da.

Probaldiak dirauen bitartean, kontratatupeko langileak edo erakundearen zuzendaritzak kontratua hautsi ahal izango du, aurreabisurako eperik gabe eta kalte-ordainerako eskubiderik gabe.

Probaldia amaitzean, langilea erakundearen plantillako langile izango da eta probaldi hori ondorio guztietarako zenbatuko da.

Aldi baterako kontratatutako langileari kontratu gehiago egin badizkiete, ez du probaldia bete beharko, baldin eta aurreko aldi baterako kontratua edo kontratuak langile horren lanbide-kategoriarako ezarritako probaldia baino luzeagoak badira.

21. artikulua. Dibertsitate funtzionala duten pertsonentzat lanpostuak gordetzea.

Hitzarmen hau argitaratu ondoren egindako kontratazioetan, erakundeak lanpostuak gordeko ditu dibertsitate funtzionala duten pertsonentzat; zehazki, une horretan indarrean dagoen legediak adierazitako lanpostuen ehunekoa gordeko du gutxienez, legedi horrek arautzen dituen baldintzak eta formalitateak betez.

Txostena irakurri ostean eta langileen legezko ordezkarietara txostena erakutsi ondoren, Enpresaren Zuzendaritzak erabakiko du zein lanpostu gordeko diren ezinduentzat, ezintasun-mailen ezaugarriak eta lanpostuak beharko lituzkeen egokitzapenak aintzat hartuta.

22. artikulua. Lanpostu hutsak eta berriak.

Hitzarmen honen indarraldia hasten denetik aurrera egingo diren kontratuei dagokienez, erakundearen barneko langileei lanpostuz igotzen lagunduko zaie kasu guztietan.

Hitzarmen hau aplikatzen zaien erakunde guztiak nahitaez bete beharreko barne-aplikazio arau bat eduki behar dute. Arau horrek honako honetara behartuko du erakundea: lanpostua eskaintzen duen erakundeko langileei –sei hilabeteko antzinatean aitortua dutenei– eskaini behar zaizkie hutsik dauden lanpostuak eta lanpostu berriak, konfiantzazko lanpostuak izan ezik.

Lehen aipatutako arauak honako hauek jaso beharko ditu gutxienez: parte hartzeko eta kontsultarako informazioa, prozedurak eta eskubideak.

Artículo 19. Contrato de relevo.

Las organizaciones podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con personal propio siempre que reúna las condiciones generales exigidas en cada momento por la normativa vigente para acceder a dicha situación.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, la persona trabajadora que había sido contratada pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la organización.

Artículo 20. Periodo de prueba.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba, el cual será de tres (3) meses en todos los casos a excepción de las categorías de:

- Personal auxiliar;
- Personal de Mantenimiento y Servicios;
- Personal Auxiliar Administrativo;
- Personal Administrativo;
- Personal Monitor;

En cuyo caso el periodo de prueba será de un (1) mes.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona contratada como la dirección de la organización podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el periodo de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la organización computándose a todos los efectos dicho periodo.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior, o contratos temporales anteriores, fuese superior al periodo de prueba previsto para su categoría profesional.

Artículo 21. Reserva de plazas para personas con diversidad funcional.

La organización reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, como mínimo, el porcentaje de puestos de trabajo a personas con diversidad funcional que marque la legislación vigente en cada momento y en las condiciones y formas previstas en dicha normativa.

La dirección de la organización determinará, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, cuáles son los puestos de trabajo reservados para esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Artículo 22. Vacantes y puestos de nueva creación.

Para toda contratación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

Las organizaciones a las que le es de aplicación el mismo, deberán tener elaborada una norma de aplicación interna, y de obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar la oferta de vacantes y plazas, que no se refieran a puestos de confianza, las personas trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis (6) meses de antigüedad reconocida.

La norma antes reseñada deberá contener, al menos, las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta.

Beren ardurapean senide bat duten langileen eskubidea izango da beren etxearekin edo senidearen etxearekin hobeto komunikatuta dagoen edo haietatik hurbilago dagoen beste lan-toki batera aldatzea, oso antzeko lanpostuak hutsik geratzu gero.

Lanaldi partziala handitzean, lehentasuna izango dute zen-tro edo zerbitzu bereko beren kategorian hutsik dauden lanpos-tuetan kontratatutako pertsonak, baldin eta bateragarriak badira ordutegiaren aldetik, eta, besteak beste, antzinatasuna, eskatutako prestakuntza edo titulazioa, lanposturako egokita-suna eta gisako irizpideak kontuan hartuko dira, egungo kontra-tuak hobetzera jotzeko, kontratazio berriak egin aurretik. Nola-nahi ere, horrek ezingo du ekarri gizarte-segurantzaren hobariei uko egitea.

Erakunde bakoitzak, langileen legezko ordezkariaren parte-hartzearekin, lan-poltsa sistema bat ezarriko du, ahalik eta egokiena dauzkan neurriaren, beharren, antolaketa-aren eta abarren ikuspuntutik, behin-behineko langileekin ezarri ere, lan-gileok lantaldeetan duten egonkortasuna sustatzeko.

II. KAPITULUA. LANA UZTEA

23. artikulua. Lana nork bere borondatez uztea.

Lanpostua bere borondatez utzi nahi duen langileak (boron-datezko baja) erakundeko zuzendaritzari jakinarazi beharko dio idatziz, gutxienez hamabost (15) egun lehenago. Aurretiko abisua egiteko epea betetzen ez bada, jakinarazpena egitean atzeratu den egunei dagokien kenketa egingo zaio likidazioan.

Erakundeak aurreabisua garaiz eta behar bezala jasotzen badu, lan-harremana amaitzean, langileari dagokion likidazioa ordaindu behar dio nahitaez.

III. KAPITULUA. PRESTAKUNTZA

24. artikulua. Prestakuntzarako eta Hizkuntza Normalizaziorako Sektore Batzordea.

Hitzarmen honen barruan, argitaratu eta gehienez ere hiru (3) hilabeteko epean, Prestakuntzarako eta Hizkuntza Normalizaziorako Sektore Batzordea eratuko da; batzorde hori hitzar-mena negoziatu duten aldeek osatuko dute %50eko propor-tzioan.

Era berean, Batzorde horren esparruan Hizkuntza Normaliza-ziorako Plana sustatu, diseinatu eta gauzatzeko agindua ezarri da. Plan hori hitzarmen hau aplikatuko den sektoreko erakunde eta langile guztiei zuzenduta egongo da; horretarako, Bigarren Xedapen Gehigarrian xedatutakoa hartuko da kontuan.

Langileen Estatutuaren 23. artikulua 1. puntuan dioen bezala, langileek honako hauetarako eskubidea izango dute:

a) Azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak jasotzeko; eta titulu akademiko edo titulu profesionalen bat lortzeko ikasketak erregular egiten ari bada, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna ere badu, enpresako araubidea txandetakoa bada.

b) Lanbide-heziketako ikastaroetara joan ahal izateko, lan-ordutegia moldatzeko aukera izango du.

c) Prestakuntzarako eta lanbide-hobekuntzarako dagoz-kion baimenak jaso ahal izango ditu, lanpostua berarentzat gor-dez.

d) Lanpostuan egindako aldaketetara moldatzeko behar den prestakuntza jasotzeko eskubidea izango du. Enpresa ardu-ratuko da horretaz, prestakuntzara bideratutako kredituak lor-tzeko aukera bazter utzi gabe. Kasu guztietan, benetan lan egin-dako denboratza hartuko da prestakuntzan ematen den den-bora.

Las personas trabajadoras que tengan una persona fami-liar dependiente a cargo tendrán derecho al traslado de centro a otro más próximo o mejor comunicado con su domicilio o el de la persona familiar, en el caso de vacantes en puestos idénti-cos.

Se dará prioridad en el incremento de su jornada parcial a las personas contratadas en las vacantes de su categoría del mismo centro o servicio, que sean compatibles en horario y siguiendo, entre otros criterios, la antigüedad, la formación y/o titulación requeridas, la adecuación al puesto, etc., de modo que se tienda a la mejora de los contratos actuales antes que la realización de nuevas contrataciones. En todo caso no podrá suponer la renuncia a bonificaciones de la SS.

Cada organización establecerá, con la participación de la RLT, un sistema de bolsa de trabajo, lo más adecuado a su tamaño, necesidades, organización, etc., con las personas eventuales de modo que se dé un impulso a su estabilización en las plantillas.

CAPÍTULO II. CESES

Artículo 23. Cese voluntario.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en su puesto de trabajo (baja voluntaria), tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la dirección de la organización por escrito con un periodo de antelación mínimo de quince (15) días. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días del mismo.

Si la organización recibe el preaviso en tiempo y forma, ten-drá la obligación de abonar a la persona trabajadora la liquida-ción correspondiente al terminar la relación laboral.

CAPÍTULO III. FORMACIÓN

Artículo 24. Comisión Sectorial de Formación y Normaliza-ción Lingüística.

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de tres (3) meses, a partir de su publicación, la Comi-sión Sectorial de Formación y Normalización Lingüística, que estará compuesta al cincuenta por ciento (50%) por las partes firmantes del convenio.

Asimismo, y en el marco de esta Comisión, se tendrá como mandato impulsar, diseñar y ejecutar un Plan de Normalización Lingüística dirigido a las organizaciones y personas trabajado-ras del sector de aplicación de este convenio para lo que se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional segunda.

Tal y como establece el art. 23 del ET en el punto 1, las per-sonas trabajadoras tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de tra-bajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modi-ficaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. Negoziatio kolektiboan, eskubide horiek nola erabili itunduko da, eta kontuan hartuko dira gizonezko zein emakumezko langileen artean zuzeneko edo zeharkako diskriminaziorik ez egotea bermatzen duten irizpideak eta sistemak.

3. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek eskubidea dute urtean hogeitau orduko baimen ordaindua izateko, enplegurako lanbide-prestakuntza egiteko, enpresaren jarduerari lotua. Baimenaren orduak 5 urtean metatu daitezke. Eskubidea betiere betetzat joko da langileak egin ahal baditu enplegurako lanbide-prestakuntza lortzeko prestakuntza-jarduerak enpresaren ekimenez garatutako edo negoziatio kolektiboak itundutako prestakuntza-plan baten barruan. Aurrekoa bazter utzi gabe, beste lege batzuetan aurreikusitakoaren arabera enpresak nahitaez eman beharreko prestakuntza ez da sartuko atal honetan adierazitako eskubidearen baitan. Hitzarmen kolektiboan aurreikusi ezean, langilearen eta enpresaburuaren arteko adostasuna beharko da baimena nola baliatu zehazteko.

Langileen legezko ordezkariak eskatuz gero, prestakuntzari lehentasuna emango zaio langileen ustez unean-unean egokienak eta premia-koenak diren gaietan.

Lan-ordutegiak ahal den neurrian errespetatzen ahaleginduko da, eta, lehentasunez, goizeko orduetan egingo dira, eta planifikazioa egingo da ahal den neurrian, urteko egutegietan jasotzeko.»

IV. KAPITULUA. LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

25. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Hitzarmen honen eraginpeko erakundeek eta langileek, Laneko Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta Lege hori osatu eta garatzen duten gainerako arauetan Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz xedatutakoak beteko dute.

Istripu-mutualitateak ez duten edo beste mutualitate bat kontratatu behar duten erakundeek langileen ordezkariak galde-tuko diete mutualitatea aukeratu aurretik.

Azkenik, sektoreko langile guztiei urtero osasun-azterketa egingo zaiela bermatuko duten zerbitzuak kontratatuko dituzte hitzarmen honen eraginpeko erakunde guztiek.

Erakundeek prebentzioko laguntza teknikoaz arduratuko den prebentzio-zerbitzu bat izango dute -berezkoa edo hitzartua-. Zerbitzu horren eginkizun nagusia prebentzio-plana diseinatu eta aplikatzea izango da, eta honako hauek bilduko ditu gutxienez:

- Langileen osasunari eta segurtasunari eragin diezaioketen arrisku-faktoreak aztertzea.
- Prebentzio-neurri egokiak hartzeko garaian eta horien eraginkortasuna zaintzeko garaian lehentasunak zehaztea.
- Lanpostuetako arriskuen prebentziari eta osasuna zaintzeari buruzko informazioa eta prestakuntza ematea langileei.

Gainera:

- Lehen laguntzak eta larrialdi-planak behar bezala emango direla bermatzea.
 - Lanetik datozen arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.
- Jarduera horiek prebentzio-batzordeak onartu eta aztertuko ditu.

Bi (2) urtean behin gutxienez, ezohiko egoeretan izan ezik, zeinetan ad hoc egingo baita, arrisku psiko-sozialen ebaluazioa egin beharko da lantoki bakoitzean.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personal de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Si se solicita por la RLT, se dará prioridad a la formación en aquellas materias que los trabajadores consideren en cada momento más oportunas y necesarias.

Se tratará de respetar en lo posible los horarios de trabajo y preferentemente se realizarán en horario de mañana y se planificará en la medida de lo posible para incluirla en los calendarios anuales.»

CAPÍTULO IV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 25. Seguridad y salud laboral.

Las organizaciones y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de regulaciones que la complementan y desarrollan.

Las organizaciones que no tengan designada mutua de accidentes o se viesen en la necesidad de contratar una diferente, consultarán con carácter previo a la representación de las personas trabajadoras para la elección de la misma.

Por último, todas las organizaciones afectadas por el presente convenio tendrán contratados los servicios que garantizan la realización de un reconocimiento médico anual para todas las personas trabajadoras del sector.

Las entidades deberán contar con un servicio de prevención, propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de las personas trabajadoras.
- La determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de las personas trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.

Deberá también:

- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Dar vigilancia de la salud de las personas trabajadoras respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Estas actividades serán aprobadas y evaluadas en el comité de prevención.

Al menos una vez cada dos (2) años, salvo situaciones excepcionales en los que se realizará ad hoc, se deberá realizar la evaluación de riesgos psicosociales en cada centro de trabajo.

Erakundeak, langileen legezko ordezkartzari kontsulta egin ondoren, ebaluazioa zer enpresak egin behar duen eta ebaluazioaren edukia zein den erabakiko du.

Erakunde bakoitzak, Laneko Arriskuen Prebentzio Planaren lehenengo berrikusketan edo hitzarmen hau sinatu eta urtebete igaro baino lehen, arriskuaren ebaluazio espezifiko egin beharko du haurdunaldi eta edoskitzaro kasu bakoitzean, erakunde lanpostu guztietan.

IV. TITULUA

LANALDIA ETA ORDAINSARI EGITURA

I. KAPITULUA. LANALDIA

26. artikulua. *Lanaldia eta lan-egutegia.*

2015. eta 2016. urteetarako gehieneko urteko lanaldia 1.600 ordukoa izango da.

2017. eta 2018. urteetarako gehieneko urteko lanaldia 1.592 ordukoa izango da.

Ordu osagarriekin zerikusia duen orotan, Langileen Estatu-tuaren 12.5) artikuluan xedatua kontuan hartuko da.

Lanaldi partzialen eta ordu osagarrien nahitaezko erregistro-orrian, ordu horien zergatiari buruzko informazioa gehituko da.

Alde biek erabakitzen dute ez baliatzea Langileen Estatu-tuak ezarritako %10eko malgutasuna, eta egungo sistema mantentzen da; hau da, egutegietan lanaldiaren ehuneko ehun (%100) jasotzea.

Dauzkaten ezaugarri bereziengatik lan-egutegi aldaezina betetzea ezin bermatuzkoa den jardueretan, egutegia aldean artean erabaki beharko da, eta batzorde misto paritarioari jakinarazi.

Baimen eta lizentzia ordainduak egiazko lan-denbora gisa zenbatuko dira.

Horrez gain, benetako lanalditzat emango da txanda-aldaketetan dagoen baterako denbora (gainjartzea), baita ordaindutako atsedendaldiak ere, baliatzen ari diren erakundeetan.

Era berean, hitzarmen honen aplikazio-eremuko erakunde guztiek urte bakoitzaren urtarrilaren 31 baino lehen, gutxienez erakundearen lan-egutegi orokorra prest eduki beharko dute, baita adierazitako egutegiarekin antolatutako azpiegutegiak ere, zehazki, egutegi orokorrean jasotakoak ez diren ordutegiak dituzten unitate funtzional, programa edo proiektu kopurua bezainbeste.

Egutegi hori legearen arabera legezkoztat jotzen diren gizarte-agenteei negoziatuko dute eta adosten ahaleginduko dira.

— Egutegia egiteko protokoloa eta oporrak.

a) Urteko lanaldiari eta ordutegiari dagokien egutegi-proposamena egingo da urte bakoitzeko urtarrilaren 1ean. Horretarako, erakundeak eta langileen ordezkariak bilera egokiak egin beharko dituzte egutegi hori hitzartzeko.

b) Urteroko urtarrilaren 1ean, proposamen hori langile guztiei aurkeztuko zaie erakunde bakoitzean, nor bere proposamena egin dezan. Proposamen horrek urtarrilaren 20rako eginda egon beharko du, unean-unean zehaztutako arrazoiengatik (baja medikoa, eszedentzia, baimen ordaindua eta abar) oporrak aurkeztu behar diren hogeitaz egunen (20) erdietan gutxienez ez dauden pertsonen izan ezik. Horrelakoetan, langile horiek 20 eguneko epea izango dute berriz ere proposamena egiteko, eta urtarrilaren 31n erabakita dauden egutegiak kontuan hartu eta errespetatu egin beharko dituzte. Era berean, erakundeak hamar (10) egun izango ditu egutegi horiek behin betiko zehazteko.

La organización decidirá, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, qué empresa debe realizar la valoración así como el contenido de la misma.

Cada organización tendrá la obligación de realizar, en la primera revisión del Plan de PRL o antes de un (1) año desde la firma de este convenio colectivo, una valoración específica del riesgo en caso de embarazo y lactancia en todos los puestos de trabajo de la organización.

TÍTULO IV

JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO I. JORNADA

Artículo 26. *Jornada y calendario laboral.*

La jornada laboral anual máxima para los años 2015 y 2016 será de mil 1.600 horas.

La jornada laboral anual máxima para los años 2017 y 2018 será de 1.592 horas.

En todo lo relacionado con las horas complementarias se estará a lo dispuesto en el art. 12, 5) del ET.

En la hoja de registro obligatoria de las jornadas parciales y las horas complementarias, se añadirá información sobre el motivo de estas últimas.

Ambas partes acuerdan no hacer uso del diez por ciento (10%) de flexibilidad que establece el ET, manteniéndose el sistema actual, es decir, el de incorporar a los calendarios el cien por cien (100%) de la jornada laboral.

En aquellas actividades que por sus especiales características no se pueda garantizar el cumplimiento del calendario laboral inamovible, se deberá acordar este entre las partes, comunicándolo a la Comisión Mixta Paritaria.

Los permisos y licencias retribuidas se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Igualmente tendrán la consideración de jornada efectiva el tiempo coincidente en los cambios de turno (Solape), así como los descansos retribuidos en aquellas organizaciones que los vengán disfrutando.

Asimismo, todas las organizaciones del ámbito de aplicación de este convenio deberán tener antes del 31 de enero de cada año, al menos el calendario laboral general de la organización y tantos subcalendarios articulados con el primero como unidades funcionales, programas o proyectos con horarios diferentes del general haya.

Este calendario se negociará se procurará acordar entre los agentes sociales que según la ley estén legitimados.

— Protocolo de elaboración de calendario y vacaciones.

a) Se elaborará una propuesta de calendario referente a jornada anual y horarios el 1 de enero de cada año. Para ello, tanto las entidades como la representación de las personas trabajadoras, deberán mantener las reuniones pertinentes para consensuar dicho calendario.

b) Los días 1 de enero de cada año, dicha propuesta será presentada en cada organización al conjunto de las personas trabajadoras con la finalidad de que éstas presenten cada una de ellas su propuesta. Dicha propuesta deberá estar formulada para el día 20 de cada mes de enero, excepto aquellas personas que por motivos especificados en el momento (baja médica, excedencia, permiso retribuido, etc.) se encuentren ausentes al menos la mitad de los veinte (20) días en los que hay que presentar las vacaciones. En este caso, este personal tendrá nuevamente derecho a un plazo de veinte (20) días para realizar la propuesta, debiendo tener en cuenta y respetar los calendarios que se hayan cerrado a 31 de enero, disponiendo igualmente la organización de diez (10) días para cerrar estos calendarios.

c) Urte bakoitzeko urtarrilaren 20aren eta 30aren artean, langile bakoitzak proposatutako oporrak baliatzeaz egon daitezkeen desadostasunak argitu egingo dira, urte bakoitzeko urtarrilaren 31n egutegia behin betiko erabakita izan dezan erakunde bakoitzak.

d) Langileen oporren kalkulurako, lanera joaten ez den lehen lanegunetik laneratu beharreko egunaren aurrekora arteko aldia kontuan hartuko da.

e) Langileak ez badu aurkezten oporren egutegia b) letran aurreikusitako epearen barruan, erakundeak finkatuko du egutegia.

f) Erakundeari egotz dakizkiokeen arrazoiengatik egutegia ez badago zehaztuta urtarrilaren 31n, lanaldi erregularreko langileek d) letran aipatutako irizpideen arabera zehaztu ahal izango dituzte oporrak, eta lanaldi irregularrak dituztenen oporrak lanegun batean kontatzen hasiko dira eta egutegiaren arabera dagokien azken lanegunean amaituko dira.

Sartzeko eta irteteko orduetan malgutasunez jokatzeko hitzartu ahal izango da, dauzkaten izaeragatik, ordutegiagatik eta egutegiagatik horretarako aukera ematen duten lantokietan eta lanpostuetan.

Era berean, ordu-mugikortasunari buruzko akordioak lortu ahal izango dira lanpostuetan, baldin eta lanpostuon izaerak eta zertarakoak horretarako aukera ematen badute, eta horrela jokatzeko egokiena bada zuzen esku hartzeko.

Erakundeetan aurretik itunduta dauden akordioak edo protokoloak errespetatu egingo dira.

27. artikulua. Gaueko lana.

Gaueko lantzat hartuko dira gaueko 10etatik goizeko 6etara bitarte egiten diren benetako lanorduak; betiere, gai horren inguruan eta dagokion plusa ordaintzeari dagokionez, erakundeetan izan daitezkeen erabakiak errespetatuko dira. Zehaztapen hori ordutegi horretan jardueraren bat egiten duten eta txandaka lan egiten ez duten langileen ondorioetarako egiten da. Beren lana gaueko ordutegian egiteko espezifikoki kontratatutak izan diren langileei ere ez zaie aplikatuko.

Gaueko osagarria eranskinean jaso da, benetako lanordu bakoitzeko ordaindu beharreko zenbatekoak zehaztuta.

Salbuespen gisa, lan-akordio orokorrak edo eragin kolektiboko lan-akordioak dituzten erakundeei dagokienez, eta akordio horietan gaueko lanean emandako orduengatik beste zenbaketa batzuk eta konpentsazio bereziak ezartzen badira, akordio horietan azaltzen dena aplikatuko da.

Artikulu hau sektoreko erakundeetan aplikatzean desadostasunak sortzen badira, alderdiek Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioaren esku utzi beharko dute gatazka sortu duen arazoa, edozein erreklamazio-prozedura kolektibotara jo aurretik.

II. KAPITULUA. OPORRAK

28. artikulua. Oporrak.

Berrogei (40) opor-eguneko kopurua mantentzen da 2015. eta 2016. urteetarako.

2017rako eta 2018rako, urteko oporretan egun bat gehiago izatea erabaki da, eta guztira berrogeita bat (41) egun izatea zehaztu da.

Zerbitzua astelehenetik ostiralera ematen den azpisektore edo jardueretan, 41 egun naturalak astelehenetik ostiralera bitarte baliatu beharreko 31 lanegunekin parekatuko dira.

c) Entre los días 20 y 30 de enero de cada año se aclararán las posibles diferencias que pudieran existir sobre el disfrute de las vacaciones propuestas por cada una de las personas trabajadoras, de tal modo que para el 31 de enero de cada año deberá cerrarse el calendario definitivo de cada organización.

d) Para computar las vacaciones a las personas trabajadoras, se hará desde el primer día laboral que se deje de ir a trabajar hasta el día inmediatamente anterior al de su incorporación.

e) Si el calendario de vacaciones no fuera presentado por la persona trabajadora dentro del plazo previsto en el apartado b), el calendario será fijado por la organización.

f) Si por causas imputables a la organización el calendario no estuviera cerrado a 31 de enero, las personas trabajadoras con jornada regular podrán fijar las vacaciones según los criterios señalados en el apartado d), y las personas trabajadoras con jornadas irregulares comenzarán a computar las vacaciones en día laboral y finalizarán en el último día laboral que por calendario les corresponda.

Se podrá llegar a acuerdos de flexibilidad horaria en la entrada y salida, en aquellos centros y puestos de trabajo cuya naturaleza y horario/calendario lo permita.

Del mismo modo, se podrá llegar a acuerdos de movilidad horaria en aquellos puestos cuya naturaleza y finalidad no sólo lo permitan sino que sea lo más adecuado para una correcta intervención.

Se respetarán los acuerdos o protocolos consensuados preexistentes en las organizaciones.

Artículo 27. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el tiempo de trabajo efectivo que se preste desde las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, si bien se respetarán los acuerdos que pudieran tenerse en las organizaciones respecto esta materia y al objeto del abono del plus correspondiente. Esta concreción se realiza a los meros efectos de aquellas personas trabajadoras que realicen algún tipo de actividad en ese horario y no estén sujetas a turnos. Tampoco se aplicará a aquellas personas que hayan sido contratadas específicamente para realizar su trabajo en horario nocturno.

El complemento de nocturnidad se ha recogido en el Anexo, con cantidades a abonar por cada hora de trabajo efectivo.

Con carácter excepcional para aquellas organizaciones que tengan acuerdos laborales de carácter general o efecto colectivo, en los que se establezcan cómputos diferentes así como compensaciones específicas por las horas de trabajo nocturno, será de aplicación lo que señalen sus respectivos acuerdos.

En el caso de que la aplicación de este artículo en las organizaciones del sector genere discrepancias, se obligan las partes a que, previo a cualquier procedimiento de reclamación de carácter colectivo, las mismas sometan el asunto motivo del conflicto a la Comisión Paritaria del presente convenio.

CAPÍTULO II. VACACIONES

Artículo 28. Vacaciones.

Se mantienen cuarenta (40) días de vacaciones para los años 2015 y 2016.

Para los años 2017 y 2018 se acuerda incrementar en un (1) día las vacaciones anuales y quedan fijadas en cuarenta y un (41) días.

En aquellos subsectores o actividades que se preste servicio de lunes a viernes se equiparán los 41 días naturales a 31 días laborables a disfrutar entre el lunes y el viernes.

Zerbitzua astelehenetik larunbatera ematen den azpisektore edo jardueretan, 41 egun naturalak astelehenetik larunbatera bitarte baliatu beharreko 36 lanegunekin parekatuko dira.

Kasu guztietan, opor-egunetako egun bat, bi egun eta are hiru egun ere norberaren kontuetarako egun moduan baliatu ahal izango dira. Kasu guztietan, egun horiek aurretiaz eskatu beharko dira, zerbitzuaren funtzionamendua bermatzeko, eta bi aldeak adostuta ezarri beharko dira.

2017ko urtarrilaren 1etik aurrera, urteko oporrak lau (4) zatitan ere baliatu ahal izango dira, eta aldi horietako bakoitza gutxienez zazpi (7) egun naturalekoa izango da.

Bestelako erabakiren bat hartzen duten erakundeek kasuan, erabaki horiei jarraituko zaie.

Oporaldia zehaztuta duten langileak oporaldia hasi baino lehen AEko egoeran sartzen badira, alta medikoa hartu arte atzeratuko dute oporraldi hori, eta lanaren antolamenduarekin eta plantillako gainerako langileen eskubideekin bateragarri egin.

Oporaldi hori ezin izango da inola ere dirutan konpentsatu.

Oporrak hartzeko garaian langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta, horrenbestez, ezin baditu hartu dagokion urte naturalean, aldi baterako ezintasun-egoera amaituta hartu ahal izango ditu, edozein izanda ere ezintasuna eragin duen kontingentzia eta igarotako denbora.

III. KAPITULUA. LANBIDE-SAILKAPENA

29. artikulua. Lanbide-sailkapena.

Gure hitzarmenean dagoen sailkapenerako sistema Langileen Estatutuaren 22. artikuluan xedatutakora eta sektoreko erakunde eta titulazioen errealitatera egokitzeko, beste lanbide-sailkapen bat ezarri da; gure sektorearen I. Hitzarmen Kolektiboan jasota zeuden lanbide-kategoriak identifikatu dira lanbide-sailkapen berri horretan.

Hitzarmen honen eraginpeko erakundeetan zerbitzuak ematen dituzten langileak hainbat Lanbide Taldetan sailkatuta egongo dira hitzarmen hau indarrean hasten denetik aurrera.

Langileen kokapena bost Talde Profesionaletan gauzatu da, Langileen Estatutuaren 22. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, eta besteak beste, honako faktore hauen baterako haztapenaren bitartez: Lanpostu bakoitza eraginkortasunez betetzeko behar den konplexutasuna, autonomia, prestakuntza, ezagupenak eta esperientzia. Erantzukizun-faktorea ez da kontuan hartu, faktore hori balorazio independente baten eraginpean baitago; horrelakoetan, lanbide-sailkapenetik kanpo dauden soldata-osagarri espezifikoen bitartez konpentsatu ohi dira langileak.

Eguno Lanbide Kategoriak Talde Profesional berrietara behar bezala egokitzeko, Lanbide Kategoriak eta lanpostuak dagozkien Talde Profesionaletan multzokatu dira, 3 Funtzio Arlori jarraiki:

– Esku-hartze Sozialeko Arloa (gizarte-arloko eginkizunen ardura duten langileak).

– Administrazio eta Kudeaketa Arloa (erakundearen edo erakundearen zetro bateko edo gehiagoko lan administratiboak eta kudeaketa-lanak egiten dituzten langileak).

– Eta Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa (eginkizun osagarrien edota jarduera nagusiari atxikitako zerbitzuen ardura duten langileak).

1. Taldea:

Konplexutasun eta autonomia-maila handienak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; normalean, Esku-

En aquellos subsectores o actividades que se preste servicio de lunes a sábado se equiparán los 41 días naturales a 36 días laborables a disfrutar entre el lunes y el sábado.

En todos los casos, hasta tres (3) de los días de vacaciones podrán ser dispuestos como días de asuntos propios. En todos los casos, dichos días deberán ser solicitados con carácter previo a fin de garantizar el funcionamiento del servicio y establecidos de mutuo acuerdo entre las partes.

A partir del 1 de enero de 2017 las vacaciones anuales se podrán fraccionar hasta en cuatro (4) periodos, con un mínimo de siete (7) días naturales por periodo.

En aquellas organizaciones en las que se llegue a acuerdos diferentes, se mantendrán dichos acuerdos.

El personal que, una vez establecido su periodo de vacaciones y antes de iniciar el mismo, entrara en situación de IT, pospondrá su disfrute hasta el alta médica y conjugándolo con la organización del trabajo y los derechos del resto de la plantilla.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora su disfrute durante el año natural al que corresponde, ésta podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal, sea cual sea la contingencia que la haya originado y el tiempo transcurrido.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 29. Clasificación profesional.

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación existente en nuestro convenio a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a la realidad de las organizaciones y titulaciones del sector, se establece una nueva clasificación profesional con identificación en la misma de las categorías profesionales que figuraban en el I convenio colectivo de nuestro sector.

El personal laboral que presta sus servicios en las organizaciones afectadas del presente convenio estará clasificado, a partir de la entrada en vigor del presente mismo, en Grupos Profesionales.

Su encuadramiento se realizará en cinco Grupos Profesionales, y conforme a lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, a través de la conjunta ponderación, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo. No se ha tenido en cuenta el factor de responsabilidad, toda vez que el mismo es objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial específico, ajeno a la clasificación profesional.

A efectos de realizar una correcta adaptación de las actuales Categorías Profesionales a los nuevos Grupos Profesionales, se ha procedido a un agrupamiento de aquellas y de los puestos de trabajo en el Grupo Profesional correspondiente atendiendo a tres (3) Áreas Funcionales:

– Área de Intervención Social (Personal encargado en tareas propias de la intervención social).

– Área de Administración y Gestión (Personal encargado de tareas administrativas y de gestión de la organización o de uno o varios de los centros de la misma).

– Y, el Área de Servicios y Actividades Auxiliares (Personal encargado de tareas auxiliares o de servicios anexos a la actividad principal).

Grupo 1:

Personal encargado de tareas que requieren máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación

hartze Sozialaren edota Administrazio eta Kudeaketaren alorreko edo horiekin lotutako goi-mailako unibertsitate-prestakuntza (lizentziatura) edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak dituzte horrelako langileek.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 1. talde profesionalaren barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

– Esku Hartze Sozialaren Arloa: Psikologia, medikuntza, Esku Hartze Sozialeko Goi-mailako titulazioa, eta abar.

– Adierazitakoez gain, goi-mailako honako titulazio hauek: Pedagogia, psikopedagogia, soziologia, antropologia, Ingurumen Zientzia, Giza Zientzia, Biologia, eta abar.

– Administrazio eta Kudeaketa Arloa: Administrazio eta Enpresen Zuzendaritzako edo Kudeaketako Goi-mailako titulazioak.

– Goi-mailako titulazioak: Ekonomia, Enpresa Zientzian lizentziatura, Lan Zientzian lizentziatura, zuzenbidea, antolaketarako ingeniariak, eta abar.

– Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa: Goi-mailako Titulazioak.

2. Taldea:

Konplexutasun eta autonomia-maila handiak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; normalean, Esku hartze Sozialaren edota Administrazio eta Kudeaketaren alorreko edo horiekin lotutako erdi-mailako unibertsitate-prestakuntza (diplomatura edo antzekoak) edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak dituzte horrelako langileak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 2. talde profesionalaren barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

– Esku Hartze Sozialaren Arloa: Gizarte-heziketa, gizartelana, Esku-hartze Sozialeko erdi-mailako titulazioak, OLT-EUD, lan babestuko lantegiko burua, laguntzako irakaslegoa, eta abar.

– Adierazitakoez gain, erdi-mailako honako titulazio hauek: Lan Harremanak, Terapia Okupazionala, Heziketa Zientzia, eta abar.

– Administrazio eta Kudeaketa Arloa: Administrazio eta Kudeaketako Erdi-mailako titulazioak, Enpresa Zientzian edota Lan Harremanetan diplomatura, eta abar.

– Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa: Erdi-mailako titulazioak.

3. Taldea:

Konplexutasun- eta autonomia-maila handiak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; goi-mailako prestakuntza izan ohi dute horrelako langileek, nahiz prestakuntza hori normalean unibertsitatekoa ez den (Goi-mailako Heziketa Zikloak, Batxilergoa, eta abar), edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 3. talde profesionalaren barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

– Esku Hartze Sozialaren Arloa: Gizarte-integratzailea, animatzaile soziokulturala.

– Adierazitakoez gain, titulazio baliokideak: Gizarte eta Kultura Arloko Zerbitzuetako eta Komunitaterako Zerbitzuetako Goi-mailako titulazioa, Haur Hezkuntza, eta abar.

– Administrazio eta Kudeaketa Arloa: Administrazio eta Finantzetako Goi-mailako Teknikaria, Idazkaritzako Goi-mailako teknikaria, eta abar.

universitaria superior (licenciaturas) en materias propias o relacionadas con la Intervención Social o con la Administración y Gestión, o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

– Área de Intervención Social: Psicología, Medicina, Titulación Superior en Intervención social, etc.

– Titulaciones Superiores además de las mencionadas: Pedagogía, Psicopedagogía, Sociología, Antropología, Ciencias Ambientales, Humanidades, Biología, etc.

– Área de Administración y Gestión: Titulaciones Superiores en Administración y Dirección de empresas o en Gestión.

– Titulaciones Superiores además de las mencionadas: Economía, Licenciatura en Ciencias Empresariales, Ciencias del Trabajo, Derecho, Ingenierías de organización, etc.

– Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulaciones Superiores.

Grupo 2:

Personal encargado de tareas que requieren altos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria media (diplomatura o similares) en materias propias o relacionadas con la Intervención Social o con Administración y Gestión, o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

– Área de Intervención Social: Educación Social, Trabajo social, Titulación Media en Intervención Social, ATS-DUE, Jefa o jefe de Taller de Trabajo Protegido, Profesorado de Apoyo, etc.

– Titulaciones Medias además de las mencionadas: Relaciones Laborales, Terapia Ocupacional, Ciencias de la Educación, etc.

– Área de Administración y Gestión: Titulaciones Medias en Administración y Gestión, Diplomatura en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.

– Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulaciones Medias.

Grupo 3:

Personal encargado de tareas que requieren niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación altos, aunque no necesariamente universitaria (Ciclos Formativos de Grado Superior, Bachillerato, etc.) o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

– Área de Intervención Social: Integración Social, Animación Socio-Cultural.

– Titulaciones equivalentes además de las mencionadas: Titulación Superior en Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Educación Infantil, etc.

– Área de Administración y Gestión: Personal Técnico Superior en Administración y Finanzas (Administrativa o Administrativa), Personal Técnico Superior en Secretariado, etc.

— Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa: Sukaldaritzako Goi-mailako teknikaria, Turismoko Goi-mailako teknikaria, eta abar.

4. Taldea:

Konplexutasun- eta autonomia-maila arruntak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; erdi-mailako edo oinarrizko prestakuntza izan ohi dute horrelako langileek, unibertsitatekoa ez dena (Erdi-mailako Heziketa Zikloak, Batxilergoa, eta abar), edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatutak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 4. talde profesionalaren barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

— Esku Hartze Sozialaren Arloa: Begiralea, Gizarte eta Kultura Arloko Zerbitzuetako eta Komunitaterako Zerbitzuetako Goi-mailako teknikaria, Arreta Soziosanitarioa, eta abar.

— Administrazio- eta kudeaketa-arloa: Erdi-mailako teknika-ria Administrazioan eta Finantzetan (administraria), administrari laguntzaileak.

— Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: Mantentze-lanetako eta zerbitzuetako langileak, honako hauek barruan hartuta: barne- eta kanpo-komunikazioak ezartzen eta horietaz arduratzen direnak; banaketa-eginkizun osagarriak betetzen dituztenak; ibilgailuen gidariak; sukaldeko lanak egiten dituztenak; zerbitzariak; gelazainburuak; eta abar.

5. Taldea:

Konplexutasun- eta autonomia-maila baxuak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; oinarrizko prestakuntza izan ohi dute horrelako langileek, edota prestakuntzarik ez, edo bestela, eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatutak baino ez.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 5. talde profesionalaren barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

— Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa: Laguntzaileak: Zerbitzuetako oinarrizko eginkizunak dituzte, laguntzaile gisa-koak. Adierazitako eginkizunak honako hauek dira: Instalazioak zaindu, sarrerak kontrolatu, ateak ireki eta itxi, sailak garbitu, atezaintza-lanak egin, bisitei harrera egin eta abar.

Lehen adierazi den bezala, talde profesional jakin bateko langile izateak ez du ezinbestean eskatzen titulazio jakin bat (unibertsitatekoa ala ez) edukitzea, izan ere, trebakuntza edo esperientzia egiaztatuekin ordezkari baitaitezke titulazioak; salbuespen bakarra honako hau da: Legeak agintzen duelako edota dagokion zerbitzuaren edo proiektuaren esleipena, hitzarmena edo ituna edo diru-laguntza arautzen duten baldintzen pleguan eskatzen delako ezinbesteko betebeharrak erantzuten dioten kasuak, hain zuzen ere.

Lanbide-taldetik kanpoko mugikortasun funtzionala borondatezkoa izango da langilearentzat, eta harekin ados jarrita gertatuko da.

IV. KAPITULUA. LANSARI-EGITURA

30. artikulua. Oinarrizko soldata eta urteroko igoerak.

2015eko eta 2016ko soldata-etaulak eranskinean jaso dira.

Soldata-taulei dagokienez:

2017ko soldata-tauletarako formula hau izango da: 2014ko oinarrizko soldata + 14ko KPIa + 15eko KPIa + 16ko KPIa + %1,50, ehuneko biko (%2) gutxieneko bermatuarekin eta %2,50eko gehienekoarekin.

— Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Personal Técnico Superior en Restauración, Personal Técnico Superior en Turismo, etc.

Grupo 4:

Personal encargado de tareas que requieren niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (Ciclos Formativos de Grado Medio), o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

— Área de Intervención Social: Personal Monitor, Personal Técnico de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Atención Socio-Sanitaria, etc.

— Área de Administración y Gestión: Técnico Medio en Administración y Finanzas (Administrativa o Administrativo), Auxiliar Administrativa o Auxiliar Administrativo.

— Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Personal de Mantenimiento y Servicios: incluyendo a quienes establecen y atienden las comunicaciones interiores y exteriores, así como quienes realizan funciones auxiliares de reparto, conducción de vehículos, cocina, servicio de camareras o camareros, gobernanta o gobernante, etc.

Grupo 5:

Personal encargado de tareas que requieren bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía: normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

— Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Personal auxiliar con funciones básicas de servicios con carácter auxiliar, tales como la vigilancia de las instalaciones, control de accesos, apertura y cierre de puertas, limpieza de las dependencias, portería, consejería, recepción de visitas, etc.

Como ya se ha indicado en la anterior exposición, la pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación, universitaria o no, ya que puede sustituirse por una cualificación o experiencia contrastadas, salvo en aquellos supuestos en que responda a un obligado cumplimiento por imperativo legal o exigencia de los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación, convenio, concierto o subvención del respectivo servicio o proyecto.

La movilidad funcional fuera del grupo profesional tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora y se producirá previo acuerdo con ella.

CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 30. Salario base e Incrementos anuales.

Las tablas salariales de los años 2015 y 2016 se han recogido en el Anexo.

En relación a las tablas salariales:

Las tablas salariales de 2017 corresponderán a la fórmula Salario Base 2014+IPC14+IPC15+IPC16+1,50%, con mínimo garantizado del dos por ciento (2%) y máximo de dos con cincuenta por ciento (2,50%).

Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmeneko osagarri bat gehituko da, 2014ko oinarritzko soldataren %0,5eko baliokoa, edo, bestela, oinarritzko soldataren %0,5, betiere tauletako balioen ehuneko hamabostetik (%15) gorakoa ez bada.

2018ko soldata-tauletarako formula hau izango da: 2017ko soldata osoa + 17ko KPla + %2,00, ehuneko biko (%2) gutxieneko bermatuarekin eta %2,50eko gehienekoarekin.

Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmeneko osagarri bat gehituko da, 2014ko oinarritzko soldataren %0,5eko baliokoa, edo, bestela, oinarritzko soldataren %0,5, betiere tauletako balioen ehuneko hamabostetik (%15) gorakoa ez bada.

IPC<0 kasuetan, IPC=0 konputatuko da.

Aurreko atalekoen ginetik dauden soldata-taulak dauzkari dagokionez:

Hileko/urteko oinarritzko soldatarako eta 2017. eta 2018. urteetako osagarrietarako soldata-igoerak 2017rako edo 2018rako erabakitako igoera orokorraren parekoak izango dira, betiere 2014an kontzeptu horietan jasotako zenbatekoek ez badute gaintitzen 2014ko soldata-tauletan jasotako balioaren ehuneko hamabosta (%15).

2017an edo 2018an soldatak edo osagarriak 2014an aurreikusitakoak baino ehuneko hamabostetik (%15) gora badaude, soldata edo osagarri horiei, gutxienez, 2017rako eta 2018rako, aurreko urteko KPla igotzea bermatuko zaie %050eko bermearekin, harik eta parekatzen diren arte.

Hitzarmeneko ordainsari-egituran aurrekusi gabeko soldata-kontzeptuei dagokionez:

Erakundeetan Esku-hartze Sozialari buruzko I. Hitzarmenaren aplikazioaren ondorioz onartutako osagarri pertsonalen goititzeaz aurrez lortutako akordioak errespetatu egingo dira. Aurretiko akordioak ez dagoenean, aurreko urteko KPla goratzea bermatuko da %0,50eko bermearekin.

Erakundeetan onartutako beste edozein osagarri goititzeaz aurretik hartutako erabakiak errespetatu egingo dira. Aurretiako akordioak ez dagoenean, aurreko urteko KPla goratzea bermatuko da %0,50eko bermearekin.

Kasu guztietan, KPla Gipuzkoako Lurralde Historikoari dagokio.

Inoiz aldaketa bat gertatzen bada egungo tarifen eta soldata-kostuen arteko proportzioan, bi aldeek finantzarakundera berehala elkarrekin joateko konpromisoa hartzen dute, egoera lehengora dezan eta, egiten ez badu, eskura dituzten legezko baliabideak erabiliko dituzte kalte konponezinak saihesteko.

31. artikulua. Antzinasun-plusa.

Amaitutako hirurteko bakoitzeko, 6 hirurteko gehienez ere, Hitzarmen honen eraginpeko langileek eranskinean azaltzen den zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute.

Hirurteko bakoitzeko zenbatekoa betetzen den hilabetearen ondoko lehen nominatik aurrera ordainduko da, lehen lanegunaren data biltzen duen hilabetean.

Antzinasuna zenbatzen hasteko data langilea erakundearen sartzeko denekoa izango da, langilearekin sinatutako kontratu mota kontuan izan gabe.

Horretarako, langileak erakundearen etengabe zerbitzua emandako aldi guztiak gehituko dira, betiere kontratuen artean hiru hilabeteko etenik egin ez badu.

32. artikulua. Erantzukizunagatiko osagarriak.

Ardurak dituzten edo eginkizunen araberako erantzukizun-karguak betetzen dituzten langileek, betiere erantzukizun

Se añadirá un nuevo complemento de II CIS por valor del 0,5% de Salario base de 2014, o en su defecto el 0,5% del salario base siempre que el mismo no supere el quince por ciento (15%) del valor de las tablas.

Las tablas salariales de 2018 responderán a la fórmula Salario Total 2017+IPC17+2,00%, con mínimo garantizado del dos por ciento (2%) y máximo de dos con cincuenta por ciento (2,50%).

Se añadirá un nuevo complemento de II CIS por valor del 0,5% de Salario base de 2014, o en su defecto el 0,5% del salario base siempre que el mismo no supere el quince por ciento (15%) del valor de las tablas.

En los supuestos de IPC<0, se computará IPC=0.

En relación a quien tenga tablas salariales por encima de las del apartado anterior:

Los incrementos salariales tanto para el salario base mensual/anual así como para los complementos para los años 2017 y 2018 serán iguales al incremento general acordado para 2017 y/o 2018, siempre que las cuantías percibidas en el año 2014 en dichos conceptos no superen el quince por ciento (15%) del valor recogido en las tablas salariales del 2014.

Los incrementos para los salarios o complementos que en 2017 y/o 2018 estén más de un quince por ciento (15%) por encima de los previstos en 2014 se les garantizará, como mínimo, para los años 2017 y 2018, el incremento del IPC del año anterior con garantía del 0,50%, hasta su equiparación.

En relación a conceptos salariales no previstos en la estructura retributiva del convenio:

Se respetarán los acuerdos preexistentes sobre revaloración de los complementos personales reconocidos en las organizaciones como resultado de la aplicación del I CIS. En los casos en que no existan acuerdos preexistentes, se garantizará una revalorización del IPC del año anterior con garantía de un 0,50%.

Se respetarán los acuerdos preexistentes sobre revalorización de cualquier otro complemento reconocido en las organizaciones. En los casos en que no haya acuerdos preexistentes, se garantizará una revalorización del IPC del año anterior con garantía de un 0,50%.

En todos los casos el IPC corresponde al del Territorio histórico de Gipuzkoa.

Si en algún momento se produjera una alteración de la proporción actual entre las tarifas y los costes salariales, ambas partes se comprometen a acudir conjuntamente con carácter inmediato a la institución financiadora, a fin de que revierta la situación y, si no lo hiciera, habilitarán todos los medios legales a su alcance para evitar daños irreparables.

Artículo 31. Plus de Antigüedad.

Por cada trienio vencido hasta un límite de seis (6) trienios, todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo.

El importe de cada trienio se hará efectivo a partir de la primera nómina del mes de su vencimiento, mes que incluya la fecha del primer día de trabajo.

La fecha para el inicio del cómputo de antigüedad será la del ingreso en la organización, independientemente del tipo de contrato suscrito con la persona trabajadora.

Se adicionarán a tal efecto todos los periodos que la persona trabajadora hubiera estado prestando servicio en la organización de forma continuada y siempre y cuando no hubiese una interrupción de, al menos, tres meses entre los diferentes contratos.

Artículo 32. Complementos de Responsabilidad.

Las personas trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional que no tengan

horiek finkagarriak ez badira, eginkizuna bete behar duen lanpostuan egiaz jarduera betetzen ematen duen denboraldian, eginkizunagatiko edo erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoa jasoko dute.

Erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoak eranskinean bil-dutakoak izango dira.

Pertsona batek erantzukizunagatiko osagarri bat baino gehiago jasotzeko aukera badu, eginkizun-plus handienari dagokiona soilik jasoko du.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barnean hartutako erakundeek, hitzarmen hau argitaratu eta sei hilabete geroago, langileen ordezkariekin (baleude) itundu ondoren, eginkizun-osagarriak zehazteko sistema bat egingo dute, erakundeen antolamendu-egiturari egokitua. Deskribatutako tarte ekonomiko-koen kopuruak ez du agortuko erakundeen eremuan alderdiek tarte horiek igotzeko aukera, edo erakundearen neurriaren, eta ezta zerbitzu-aniztasunaren, egituraren konplexutasunaren eta abarren arabera deskribatutako batzuk bakarrik aplikatzeko aukera ere.

Deskribatutako tarteen multzoak eginkizunen arabera zehazteko, erakundeek honako irizpide eta alderdi hauek izango dituzte kontuan: Giza taldeen koordinazioa, ekonomia bolumenaren kudeaketa, barneko eta kanpoko erantzukizun-maila, euren eginkizunak betetzeko autonomia-maila eta alderdi horiek integratzeko konplexutasuna.

Nolanahi ere, erakundeek eginkizun-osagarriak zehazten dituztenean, gutxienez maila bat bermatuko dute. Maila hori 1. tartekoa izango da, hau da, berezko ezaugarriak dituen oinarriko produkzio-unitate bat koordinatzeko osagarri gisa, langile batetik laura bitarteko giza talde batek osatua, edo/eta urtean 10.000 eurotik gorako ekonomia bolumena duena.

33. artikulua. Aparteko ordainsariak.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruko langileek, hilabetetik gorako aldizkako mugaegunagatiko osagarri gisa, aparteko bi (2) haborokinen zenbatekoa jasoko dute. Haborokin horietako bakoitza oinarriko soldataren hileko baten, antzinatearen eta erantzukizun-osagarriaren parekoa izango da. Uztailen eta abenduan ordainduko dira.

Urtean zehar erakundearen lanean hasten diren edo lanari uzten dioten langileei arestian aipatutako hilabete bat baino gehiagoko aldizkako mugaegunagatiko osagarriak ordainduko zaizkie, eta horien zenbatekoa zerbitzua emandako denboraren arabera hainbanatuko da.

Erakundearen zuzendaritza eta bertako langileen ordezkari-tza ados jarrita, aparteko bi (2) haborokinak hamabi (12) hilabeteetan hainbanatzea erabaki ahal izango da.

34. artikulua. Gaueko lanaren plusa, txandakotasun-plusa, igandeetako eta/edo Jaiegunetako plusa, garrantzi bereziko jai egunetako plusa eta erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusa.

Gaueko lanaren plusa lan-jarduera soilik gaueko ordutegian egiten duten langileei mugatuta dago.

Honako hau hartzen da txandako lantzat: Talde-lana antolatzeko modu gisa, langileek elkarren segidan lanpostu berberak betetzea, erritmo jakin baten arabera (jarraitua edo etena), eta horren eraginez, egun edo aste zehatz batzuetako denbora-tartean langileak bere zerbitzuak ordu desberdinetan eman behar izatea.

Erakundeak egunean hogeita lau (24) orduko produkzio-prozesu jarraitua badu, lana txandaka antolatuko da, eta txanda horiek antolatzerakoan, honako hauek hartuko dira kontuan:

carácter consolidable durante el tiempo efectivo de actividad en el puesto que tenga asignada la función, recibirán un complemento económico de función o responsabilidad.

Los complementos económicos de responsabilidad serán los recogidos en el Anexo.

Cuando en una misma persona pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

Las organizaciones comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, elaborarán en el plazo de seis (6) meses tras la publicación del mismo, de forma pactada con la representación de las personas trabajadoras, si la hubiera, un sistema de definición de complementos funcionales adaptado a su estructura organizativa. El número de tramos económicos descritos no agota las posibilidades de que las partes pacten en el marco de las organizaciones un aumento de estos, o que los aplicados sean sólo algunos de los descritos en función del tamaño de la organización, diversidad de sus servicios, complejidad de su estructura, etc.

Para definir funcionalmente los tramos descritos, las organizaciones tendrán en cuenta los siguientes criterios y factores: la coordinación de los equipos humanos, la gestión del volumen económico, el nivel de responsabilidad interna y externa, el grado de autonomía en el desempeño de sus funciones y la complejidad de la integración de estos factores.

En cualquier caso, las organizaciones garantizarán en su definición de complementos funcionales al menos un nivel, correspondiente al tramo 1 como complemento de coordinación de una unidad productiva básica con sustantividad propia, compuesta por un equipo humano de entre una (1) y cuatro (4) personas y/o un volumen económico mayor de cien mil (100.000) euros anuales.

Artículo 33. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un (1) mes el importe de dos (2) gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, la antigüedad y complemento de responsabilidad. Se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

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

De común acuerdo entre la dirección y la representación de las personas trabajadoras en la organización, podrá acordarse el prorrateo de las dos (2) gratificaciones extraordinarias entre las doce (12) mensualidades.

Artículo 34. Pluses de Nocturnidad, Turnicidad, de Domingos y/o Festivos, de Festivos de Especial Significación y de Disponibilidad o Guardia localizada.

El plus de nocturnidad se circunscribe única y exclusivamente a las personas que desarrollen su actividad laboral sólo en horario nocturno.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan, sucesivamente, los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En las organizaciones con procesos productivos continuos durante las veinticuatro (24) horas del día, para la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los

Txanden txandakatzea eta ezein langile ez egotea gaueko txandan segidako bi aste baino gehiago, betiere langileak berak hala nahi ez badu. Jardueren ezaugarriak direla-eta txandako erregimenean lan egiten duten erakundeek (baita igande eta jaiegunetan ere), bi modutan egin ahal izango dute lan: Jar-duera aste osoetan gauzatuko duten langile taldeen bitartez, edota astean egun batean edo gehiagotan behar diren taldeak osatzeko langileak kontratatuz.

Txandakotasun-plusa, berriz, lan-jarduera ohiko 4 txanda/txandakako ordutegietako (Goizez/Arratsaldez/Gauez/ Asteburuan) 3tan gauzatzen duten langileek jasoko dute.

Horretaz gain, txanda/ordutegi irregularrak dituzten egoitzazentroetan ere plus hori jasoko da, hots, txanden eta egunen araberako ordutegi desberdinak dituzten egoitza-zentroetan, asteko atseden irregularra badute, egun deberdinetan.

Hemen jasota ez dauden kasuetan adostasunik lortzen ez bada, Batzorde Paritarioan aztertuko dira kasu horiek.

Kategoria bakoitzeko gaueko lanaren plusa eta txandakotasun-plusa eranskinean jaso dira, 12 hilekotan ordaindu beharreko zenbatekoekin, benetan lan egindako egunei dagokien proportzioan. Bi plusak ez dira bateragarriak izango.

Igandeetako eta/edo jaiegunetako plusari dagokionez, jaiegunen kasuan benetan lan egindakoen arabera ordainduko da, eta, igandeen kasuan, ez da halakorik jasoko txandakotasun-plusa jaso denean eta txandetako/txandakako ordutegietako bat asteburukoa bada.

Igandeetako edo jaiegunetako plusa, garrantzi bereziko jaiegunetako plusa eta ardura edo zaintza lokalizatuko plusa eranskinean jaso dira, horrelakoen barruan benetan lan egindako ordu bakoitzeko ordaindu beharreko zenbatekoekin eta hala badagoko, baita egunen edo orduen araberako konpentsazioa ere.

Erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusa ez da bateragarria izango erantzukizun-plusarekin.

Plus horiei dagokienez, bateragarritasuna barne, aplikatzen ari ziren baldintza onuragarriak errespetatuko dira.

35. artikulua. Aldi Baterako Ezintasuneko aldiaren kobra-tzea.

Lanbide-gertakariak eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileek beren oinarri arautzailearen %100 osatzeko behar duten osagarria jasoko dute lehen egunetik hasita, baja-egoeran emandako aldiaren izandako soldata-igoerak barne.

Kontingentzia arruntek eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileek, lehen bederatz hila-beteetan, beren oinarri arautzailearen %100 osatzeko behar duten osagarria jasoko dute lehen egunetik hasita, baja-egoeran emandako aldiaren izandako soldata-igoerak barne.

Artikulu honetan adierazitako osagarriak jaso ahal izateko, baja-parte ofiziala aurkeztu beharko da aldi baterako ezintasuneko egoeraren lehen egunetik, ezintasunaren eragilea gaixotasun arrunta edo lanetik kanpoko istripua izan nahiz laneko istripua edo lanbide-gaixotasuna izan, eta, horretarako, atseden hartzeko medikuaren aginduaren egiaztatgiak ez dira baliozkoak izango.

Erakundeak, langileen legezko ordezkarietara kontsulta egin ondoren, laneko istripu eta gaixotasun profesionalen mutua aukeratu du, bere gain har dezan laneko istripuetako eta gaixotasun profesionaletako kontingentzien estaldura langile guztientzat.

Erakundeak sistema publikoan mantenduko du kontingentzia arruntek (gaixotasun arrunta edo lanetik kanpoko istripua) eragindako aldi baterako ezintasunaren ondoriozko prestazio

mismos y que ninguna persona estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Las organizaciones que, por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de personas que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

El plus de turnicidad se percibirá por el personal que desarrolle su actividad laboral en tres (3) turnos/horarios rotativos de entre los cuatro (4) habituales (Mañana/Tarde/Noche/Fin de semana).

También se percibirá este plus cuando, en centros residenciales, se desarrollen unos turnos/horarios irregulares, con horarios diferentes según los turnos y días, que el descanso semanal sea irregular, en días diferentes.

Se estudiarán en la Comisión Paritaria aquellos casos no recogidos aquí o sobre los que hubiera falta de acuerdo.

Los pluses de nocturnidad y turnicidad para cada categoría se han recogido en el Anexo, con cantidades a abonar en doce (12) mensualidades en la proporción correspondiente a los días de trabajo efectivamente realizados. Ambos pluses serán incompatibles entre sí.

El plus de domingos y/o festivos se percibirá respecto a los festivos efectivamente trabajados y, respecto a los domingos, no se percibirá cuando ya se perciba el plus de turnicidad y algunos de los turnos/horarios rotativos coincida con fin de semana.

Los pluses de domingo y/o festivos, festivos de especial significación y de responsabilidad o guarda localizada se han recogido en el Anexo, con cantidades a abonar por cada hora de trabajo efectivo en los mismos y, en su caso, también con la compensación en días u horas.

El plus de disponibilidad o guardia localizada será incompatible con la percepción del plus de responsabilidad.

En relación con estos pluses, incluida la compatibilidad, se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vinieran aplicando.

Artículo 35. Cobro durante el periodo de IT.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales recibirán el complemento necesario para completar el cien por cien (100%) de su base reguladora, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes durante los primeros nueve (9) meses, recibirán el complemento necesario para completar el cien por cien (100%) de su base reguladora, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja.

Para percibir los complementos señalados en el presente artículo, será necesario aportar el parte oficial de la baja desde el primer día de la IT, ya sea de enfermedad común o accidente no laboral, ya sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, no siendo válidos a tal efecto los justificantes médicos de reposo.

La organización decidirá, previa consulta a la RLT, la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (MATEP) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de las personas trabajadoras.

La organización mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común o acci-

ekonomikoaren estaldura, bai eta kontingentzia horiengatik gertatutako alta eta baja guztien kontrol sanitarioa ere, non eta ez den akordio bat egin langileen legezko ordezkarezarekin, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren erakunde laguntzaile batek egiten jarrai dezan kontrol hori, harekin egindako kontratuaren indarraldia amaitzean, kontratua izanez gero.

Kontingentzia arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasunek eragindako ez-laneratze behar bezala justifikatuak ez dira kontuan hartuko Langileen Estatutuaren 52. artikulua 3/2012 Errege Dekretuak emandako idazketaren arabera xedatuaren ondorioetarako.

Haurdunaldiko arriskuak eragindako aldi baterako ezintasunetan, lanpostuaren ebaluazioan edo mutuak aintzat hartutako haurdunaldiko arriskua izanez gero, emakumezko haurduna berehala kendu behar da daukan lanpostutik.

Emakumezko langilea beste lanpostu batean jartzeko aukerarik ez badago, berehala etengo da lan-kontratua haurdunaldiko arriskuagatik, emakumea arriskua daukan lanpostuan ez aritzea bermatzeko, daukan eskubideei batera kalterik egin gabe.

36. artikulua. *Dieten eta Garraio Plusaren ordainketa.*

Langile batek, bere lan-eginkizunak betetzeko, noizean behin bere ibilgailua hartu behar badu, kilometrajeko dietak izango ditu, eta autopistako kostuak eta hirietako eta udalerrietako aparkaleku zainduetako kostuak jasoko ditu.

Plus hori ordaintzeko, erakundeak agindu beharko dio langileari bere ibilgailua erabiltzeko. Bidaia garraibide publikoetan egiteko aginduz gero, gastua ordainagiria erakutsi ondoren ordainduko da, baina bidaiaren gastua 15 euro baino gehiago koa baldin bada, erakundeak diru hori aurreratu beharko du.

Bidaia beste langileekin batera egiten den kasuetan, kilometrajeari dagokion zenbatekoa autoaren jabeari bakarrik ordainduko zaio.

Zenbatekoak eta formulak eranskinean jaso dira.

V. TITULUA

LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA. LIZENTZIAK

37. artikulua. *Ordaindutako lizentziak.*

1. Langilea, aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, justifikatutako larrialdiaren kasuan izan ezik, lanera etorri gabe gelditu ahal izango da, lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

a) Hemezortzi (18) egun ezkonduz edo bikotea eratu gero, erregistro ofizialean justifikatu ondoren, ezkondu edo bikotea eratu aurretik edo ondoren baliatu ahal izateko.

b) jaiotzaren edo adopzioaren kasuan, lau (4) egun. Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoaren edota izatezko bikotekidearen gaixotasun larriaren edo heriotzaren kasuetan, hiru (3) lane-gun. Arrazoi hori dela-eta, langileak 150 km-tik gorako bidaia egin behar badu, bi (2) egun gehiago emango zaizkio. Egun gehiago behar izanez gero, oporraldiari kenduta baliatu ahal izango ditu langileak, horretarako baimena eskatu ondoren, betiere behar bezalako antolamenduak eta zerbitzuaren funtzionamendu egokiak ahalbidetzen badute.

c) Lanegun (1) bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

dente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, salvo que exista acuerdo con la RLT para que este lo continúe realizando una entidad colaboradora del INNS a la finalización del contrato vigente con la misma, si existiera.

Las ausencias debidamente justificadas por motivos de IT derivadas de contingencias comunes (enfermedad común, accidente no laboral) no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el art. 52 del ET, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

En caso de IT por riesgo durante el embarazo, en las situaciones de riesgo durante el embarazo reconocidas en la evaluación de puesto de trabajo y/o por la mutua, la mujer embarazada deberá ser apartada de su puesto de trabajo de manera inmediata.

En el caso de no existir la posibilidad de reubicación de la trabajadora, se procederá inmediatamente a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, de cara a garantizar que la trabajadora no se incorpore al puesto de trabajo expuesto al riesgo, sin que sufra ningún detrimento en sus derechos.

Artículo 36. *Pago de dietas y plus de transporte.*

La persona trabajadora que, por razones del ejercicio de sus funciones, deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá en concepto de dietas por kilometraje y los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios.

Para que se proceda al abono de dicho plus será necesario que la organización haya encomendado el desplazamiento con medios propios. Si el transporte lo encomendase por medios públicos se abonará su coste previo justificante del mismo, salvo que el desplazamiento tenga un coste superior a quince (15) euros, en cuyo caso la organización adelantará el coste del mismo.

Si el desplazamiento se produce con otras personas trabajadoras, la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente al que aporte el vehículo.

Las cantidades y fórmulas se han recogido en el Anexo.

TÍTULO V

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I. LICENCIAS

Artículo 37. *Licencias retribuidas.*

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, salvo en caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciocho (18) días en caso de matrimonio o parejas de hecho, previa justificación en registro oficial, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración.

b) Hasta cuatro (4) días naturales en los casos de nacimiento o adopción y hasta tres (3) días laborables en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto en el que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a ciento cincuenta (150) km, el plazo se verá ampliado en dos (2) días. Podrán ampliarse estos días descontándose de las vacaciones, previa solicitud y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

c) Un (1) día laborable por traslado de domicilio habitual.

d) Beharrezkoa den denbora nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal baterako. Hitzarmenaren ondorioetarako, nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaltzat honako hauek hartuko dira:

– Nortasun-agiri nazionala, bizitzeko eta lanerako baimena, gidabaimena, pasaporte eta ziurtagiriak, erakunde ofizialetako erregistroak eta abar egitea eta berritzea.

– Epaitegietako, polizia-etxeetako, gobernu zibiletako edo antzekoetako zitazioak.

– Ordezkaritza-kargu publikoa betetzea. Aipatutako betebeharrak lanorduen %20 baino gehiago betetzea eragozten badu hiru hilabeteko denbora-tartean, enpresak Hitzarmen honetako 44. artikuluan araututako eszedentzia-egoerara igaro ahal izango du eraginpeko langilea.

– Langilea bera edo lehen mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoarekin medikuaren kontsultara joateko, behar den denbora, betiere kontsultak sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira.

– Eginkizunei dagokienez eskumena duen erakunderen batek ofizialki aitortutako hondamendiek langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan eragindako kalteei aurre egiteko.

e) 3. mailarainoko odol-kidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko senideen eskontza ospatzen den eguna.

f) Azterketa ofizialak egiteko behar adina denbora, eskubide horretaz baliatzeko benetako aukera duela bermatuz.

g) Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritzari dagozkiekan betetzeko, legez eta Hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan.

2. Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitetze jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko azterketa teknikoak egitera joateko behar duten denboraz, eta kobratzeko eskubidea izango dute, erakundeari alde aurretik jakinarazten badiote eta azterketa horiek ezinbestean lanaldiaren barruan egin behar direla justifikatzen badute.

3. Egun osoetako lizentzia eta baimen guztiak lanaldi osoak izango dira, lanaldia dena delakoa izanik.

4. Langileek edonolako lizentzia edo/eta baimena behar badute eta gaueko txandan lanean ari badira, aurreko edo hurrengo gaua aukera dezakete.

EAEn aplikatu behar den legediari jarraiki, ezkondu direnek dituzten onura aitortu berberak izango dituzte bizikideek.

38. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Urtebetetik gorako antzinatasuna duen langile orok eskatu ahal izango du soldatarik gabeko 35 eguneko baimena urtero. Eskaera hori 15 eguneko aurreabisuarekin egin badu, baimena eman beharko zaio, betiere dagokion lantokiko edo zerbitzuko langileen %5etik gora baimen mota hori aldi berean baliatzen ari ez bada edo oporraldiarekin bat ez badator.

Bi idatz-zatietan azaltzen diren lizentziak hondamendi humanitario gisa ezarritako zona batera joateko ematen bazaizkie langile espezializatuak, eta lekualdatze hori modu antolatuan eta baimendutako erakunde humanitarioaren bitartez gauzatzen bada, ez da 15 eguneko aurretiaz jakinarazi beharko.

Ordaindu gabeko lizentzia hori ezin izango da hartu epe bakar batean, eta ezin izango da urtean zehar baimen desberdinetan zatikatu. Edonola ere, lizentziak egutegiko hamabost (15) egun iraungo du gutxienez.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros, los siguientes:

– Expedición y renovación del documento nacional de identidad, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro en organismos oficiales, etc.

– Citaciones en el juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.

– Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento (20%) de las horas laborales en un periodo de tres (3) meses, podrá la organización pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 44 del presente convenio.

– El tiempo indispensable para asistir a consulta médica o acompañamiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste.

– Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o de la trabajadora.

e) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

f) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizado siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la organización y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Todas las licencias y permisos de días completos comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

4. Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

De conformidad con la legislación de aplicación en la CAPV, los convivientes serán equiparados en los beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Artículo 38. Licencias no retribuidas.

Todo el personal con más de un (1) año de antigüedad, podrá solicitar hasta treinta y cinco (35) días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de quince (15) días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del cinco por ciento (5%) del personal del centro de trabajo o servicio correspondiente o coincida con periodo vacacional.

Cuando las licencias comprendidas en ambos apartados lo sean para desplazarse como personal especializado a una zona establecida como zona de desastre humanitario y el mismo se realice de forma organizada y a través de una organización humanitaria reconocida no serán de aplicación los quince (15) días de preaviso.

Esta licencia no retribuida deberá ser disfrutada en un único periodo sin que pueda ser fraccionada en varios permisos a lo largo del año. En cualquier caso, la licencia tendrá una duración mínima de quince (15) días naturales.

39. artikulua. Edoskitzeagatiko etenaldiak eta lanaldiaren murrizketa.

Langileak lanean ordubeteko geldialdirako eskubidea izango du eta ordu erdiko bi zatitan bana dezake, hamar (10) hilabetetik beherakoa den seme edo alabaren edoskitzerako erabiltzen bada. Geldialdiaren edo lanaldiaren etenaren orde, ohiko lanaldia ordubetez murriz dezake langileak, lanaldiaren hasieran edo bukaeran, hark aukeratzeko duen bezala.

Adierazitako etenaldia edo murrizketa ordaindu egingo da, eta edoskitze artifizialaren kasuan, bi ezkontideetatik edozeinek eskatu ahal izango du; nolana ere, bi ezkontideek erakunde berean lan egiten badute, ezkontidetako batek bakarrik baliatu ahal izango du.

Edoskitzeagatiko baimenaren ordu guztiak metatu ahal izango dira eta etenik gabe baliatu ahal izango dira amatasunagatiko baimena amaitutakoan.

Martxoaren 23ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera, erditze multiplearen kasuan edoskitzeagatiko denbora proportzionalki luzatu ahal izango da.

EAEan betetzekoak diren arauak aintzat hartuta, ezkontutakoaren pareko onurak izango dituzte bizikidetzako egoeran dauden bikoteak.

40. artikulua. Guraso-baimenak (amatasuna eta aitatasuna).

Familiako Bizitza eta Lana Bateragarri bihurtzeari buruzko 39/1999 Legeak eta Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak xedatutakoari atxikiko zaizkio Hitzarmen honen eraginpeko erakundeak.

1. Amatasuna:

Emakumezko langileek ordaindutako 16 aste hartzeko eskubidea dute erditzen direnean (18 aste, erditze anizkuna bada); emakumeak nahi bezala bana ditzake aste horiek, betiere aste horietako sei erditzearen segidan hartzen baditu. Bi gurasoek lan egiten badute, 16 asteak baliatu behar dituenak hautatu ahal izango du kideak erditu ondoko atsedendiaren zati jakin eta etengabe bat baliatzea, bera baliatzen ari denarekin batera, edo bera baliatu duenaren ondoren, gauzatu behar denean ama laneratzea osasunarentzat arriskutsua izan ezean.

Amatasun-baimena lau (4) egun handitzen da 2017an, eta egun bat gehiago 2018an; guztiak ere eransgarriak dira.

Amatasuna beste bi (2) egun handituko da onartutako legezko aitatasun-baimena bost (5) egunetik gorakoa den unetik.

Amatasunagatiko lizentzia eta oporraldia aldi berean badira, ez dira irentsiko 28. artikuluan azaltzen diren oporrak.

Haurdunaldian arriskuagatik lizentzia-egoeran dauden emakumezko langileek beren lansariaren ehuneko ehun (%100) jasoko dute.

Haurdunaldian edo edoskitzealdian arriskuren bat dagoe-lako kontratua eteten bada, erakundeak behar den osagarria ordainduko du oinarri arautzailearen %100 osatu arte.

Langileak amatasun-baimenari dagokion denboraren zati bat baliatzeko eskubidea izango du, betiere indarreko legedian aurreikusitako baldintzetan.

2. Aitatasuna:

Seme edo alabaren jaiotza, adopzio edota etxean hartzearen kasuan, aitatasunagatiko baimena izateko eskubidea aitortzen da, amarenarekiko autonomia; baimen hori segidako

Artículo 39. Pausas y reducción de jornada de lactancia.

La persona trabajadora tendrá derecho a una pausa de una (1) hora en su trabajo, que podrá dividir en dos (2) fracciones de media hora cuando la destine a la lactancia de su descendiente menor de diez (10) meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de jornada normal de una (1) hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma organización.

Podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándola de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

Según la LO 3/2007, de 23 de marzo, podrá incrementarse proporcionalmente el periodo de lactancia en el caso de parto múltiple.

De conformidad con la legislación de aplicación en la CAPV, los convivientes serán equiparados en los beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Artículo 40. Permisos parentales (maternidad y paternidad).

Las organizaciones afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. Maternidad:

Las trabajadoras, por alumbramiento tendrán derecho a dieciséis (16) semanas retribuidas, dieciocho (18) en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada siempre que seis (6) semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que ambos progenitores trabajen, quien vaya a disfrutar de las 16 semanas podrá optar por que su cónyuge disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el suyo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Se incrementa el permiso de maternidad en cuatro (4) días en 2017 y un (1) día más en 2018, absorbibles.

La maternidad se incrementará en dos (2) días más desde el momento en que el permiso legal de paternidad reconocida sea mayor de cinco (5) días.

La coincidencia de la licencia por maternidad con el periodo vacaciones no supondrá la absorción de las vacaciones recogidas en el artículo 28.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de riesgo durante el embarazo percibirán el cien por cien (100%) de su retribución.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la organización abonará el complemento necesario para completar el cien por cien (100%) de la base reguladora.

La trabajadora tendrá derecho al disfrute a tiempo parcial del permiso por maternidad en los términos previstos en la legislación vigente.

2. Paternidad:

Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del correspondiente a la maternidad, de trece (13) días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija,

13 egunekoa izango da, eta hitzarmen kolektiboaren bitartez (37. artikulua, b) idatz-zatia) dagoeneko indarrean dagoen 4 eguneko baimenari gehituko zaio.

Aitatasun-baimenak lau (4) egun handitzen dira 2017an, eta egun bat gehiago 2018an; guztiak ere eransgarriak.

Jaiotza, adopzio edo etxean hartze multiplearen kasuan, bigarren seme edo alabarik aurrera 2 egun gehiago luzatuko da.

Beste gurasoaren amatasunagatik baimenarekin batera balia daiteke, edo bestela, amatasunagatik baimen hori amaitu ondoren; lanaldi osoetan edota partzialetan hartu ahal izango da bi kasuetan.

Erditzearen kasuan, hori beste gurasoari dagokio eskriboki.

Adopzio edota etxean hartzearen kasuetan, gurasoetako bati dagokio soilik, horiek aukeratzetan duten bezala.

41. artikulua. *Beren kabuz balia ezin daitezkeen adingabeak edo senitartekoak zaintzea.*

Legezko zaintza dela-eta, hamabi (12) urte baino gutxiagoko haur bat edo ezindu fisiko, psikiko edo sensoriala (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, lanaldiaren laburtzeak dirauen herena eta erdia bitarteko soldataren batez besteko gutxitzearekin. Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoaren bat zaindu behar duen langileak eskubide bera izango du, baldin eta ahaide hori adinak, istripuak edo gaixotasunak eraginda ezin bada bere kabuz moldatu, eta ez badu ordaindutako jarduerarik betetzen.

Erakundeko bi langilek ezin izango dute baimen hori aldi berean baliatu arrazoi berak eraginda. Langileak zehaztu beharko du lanaldi-laburtzearen ordutegia eta bere ohiko lanaldira itzuli baino hamabost (15) egun lehenago jakinarazi beharko dio erakundearen zuzendaritzari.

42. artikulua. *Adopzioa eta etxean hartzea.*

Sei (6) urte arteko adingabeak adoptatu edo etxean hartu gero, baimena hamasei (16) astekoa izango da; adopzioa edo harrera anizkuna bada, epe hori bi (2) aste gehiagokoa izango da, bigarrenetik aurrera. Sei urtetik gorako adingabeak adoptatu edo hartzen badira ere har daiteke baimen hori, baldin eta dibertsitate funtzionala badute, edo, arrazoi eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerritarrek izateagatik, gizarteratzeko eta familiara egokitzeko zailtasun bereziak badituzte, hori guztia gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta. Bi adoptatzaileek edo hartzaileek lan egiten badute, interesdunek erabakiko dute baimena nola banatu, aldi berean edo elkarren ondoren, baina betiere denbora horretan etenik egin gabe.

Beren lansariaren % 100 jasoko dute adopzioaren edo etxean hartzearen ondoriozko lizentzia-egoeran dauden langileek.

Nazioarteko adopzioen kasuan, ordaindu gabeko baimen gehigarri bat emango da, behar adinako denborakoa, jatorrizko herrialdeko eskakizunak betetzeko, betiere behar bezala justifikatu ahal bada, eta egoeraren berri behar adinako aurrerapenez ematen bada.

II. KAPITULUA. ESZEDENTZIAK

43. artikulua. *Nahitaezko eszedentzia.*

Nahitaezko eszedentzia honako kasu hauetan emango da:

a) Lanera joatea eragozten duen ordezkari-tz-kargu publiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.

adopzioa edo acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de cuatro (4) días por convenio colectivo, artículo 37, apartado 1. b).

Se incrementan los permisos de paternidad en cuatro (4) días en 2017 y un (1) día más en 2018, absorbibles.

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en dos (2) días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

En el supuesto de parto le corresponde en exclusiva al otro u otra progenitora.

En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.

Artículo 41. *Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.*

El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado alguna persona menor de doce (12) años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Este permiso no podrán disfrutarlo dos personas trabajadoras del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde a la persona trabajadora, quien deberá preavisar a la dirección de la organización con quince (15) días de antelación de la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 42. *Adopción y acogimiento.*

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta seis (6) años, el permiso tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos (2) semanas más a partir de la segunda. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis (6) años, cuando se trate de menores con diversidad funcional o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que ambas personas adoptantes o acogedoras trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

Las personas trabajadoras en situación de licencia de adopción o acogimiento percibirán el cien por cien (100%) de su retribución.

En el caso de adopción internacional se concederá un permiso adicional no retribuido por el tiempo que fuera necesario por exigencia del país de origen siempre que pueda justificarse debidamente y tras haber comunicado con la suficiente antelación la eventualidad de la situación.

KAPITULO II. EXCEDENCIAS

Artículo 43. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa se concederá por:

a) Designación o elección para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo, bien por elección bien por designación.

b) Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak bete-
tzea, adierazitako kargua betetzen duen bitartean.

c) Legez ezarritako beste edozein.

Eszedentzia mota honek eskubidea ematen du eszedentzia
amaitu eta berehala lanpostura itzultzeko. Eszedentzia horiek
guztiak eszedentzia hartzeko eskubidea ematen duen kargua
edo eginkizun sindikalak amaitzen diren arteko indarraldia
izango dute.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik
ematen eta antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia
idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar (30)
egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia
larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun
beharko du bost (5) eguneko epean. Eszedentzia-egoerak
dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezko batek beteko du. Titu-
larra lanera itzultzen denean amaituko da ordezkoaren zeregina
eta bukatutzat emango da lan-harremana. Era berean, langileak
lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango
du.

44. artikulua. *Senitartekoak artatzeko eszedentzia berezia.*

Langileek gehienez hiru (3) urteko eszedentzia hartzeko
eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, bai
norberarena zein adoptatua izan, nahiz behin betiko harrerako
moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegu-
netik hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren
egunetik hasita.

Bi (2) urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko
eskubidea izango dute, halaber, beren kargura dagoen senitar-
tekoren bat (bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezkoa edo
ezkontza-ahaidetasunezkoa) zaindu behar duten langileek, bal-
din eta senitartekoa, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo
gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindu-
tako jarduerarik betetzen ez badu.

Beste eszedentzia bat hartzeko baimena ematen duen bes-
te arrazoi bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaiera emango
dion langilea ordura arte baliatzen ari zenari.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik
ematen eta antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia
idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar (30)
egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia
larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun
beharko du bost (5) eguneko epean. Eszedentzia-egoerak
dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezko batek beteko du. Titu-
larra lanera itzultzen denean amaituko da ordezkoaren zeregina
eta bukatutzat emango da lan-harremana. Era berean, langileak
lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango
du.

Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko
eskubidea izango du. Epe horren ondoren, talde profesional
berek edo kategoría baliokideren bateko lanpostu bat gorde-
tzeko eskubidea izango du.

Nolanahi ere, langilea familia ugari bateko kide den eta ego-
era hori modu ofizialean onartuta dagoen kasuetan, gehienez
15 hilabetez gordeko zaio lanpostua kategoría orokorreko fami-
lia ugari bateko kide bada, eta kategoría bereziko familia ugari
bateko kide bada, berriz, gehienez 18 hilabetez.

45. artikulua. *Eszedentzia bereziak.*

Eszedentzia bereziak honako kasu hauetan emango dira:

a) Lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko.

b) Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o
superior mientras dure el ejercicio de dicho cargo.

c) Cualquier otra que legalmente se establezca.

Este tipo de excedencia da derecho a reincorporación auto-
mática al puesto de trabajo una vez finalizada la misma y todas
ellas tendrán vigencia hasta la extinción del cargo o las funcio-
nes sindicales que la motiven.

Dicha excedencia se entenderá como concedida sin dere-
cho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad.
Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al
menos treinta (30) días a la fecha de su inicio, a no ser por cau-
sas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir con-
testación escrita por parte de la organización en el plazo de
cinco (5) días. Durante la situación de excedencia la vacante
quedará cubierta por una persona suplente. Está cesará en su
cometido, dando por finalizada su relación laboral en el
momento de la incorporación de la persona titular. Asimismo, la
persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de
formación profesional.

Artículo 44. *Excedencia especial para atender a familiares.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de
excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender
al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza,
como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto per-
manente como preadoptivo, a contar desde la fecha de naci-
miento o, en su caso, de la resolución judicial y administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de
duración no superior a dos (2) años para atender al cuidado de
un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o
afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no
pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retri-
buitiva.

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

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a
retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se soli-
citará siempre por escrito con una antelación de al menos
treinta (30) días a la fecha de su inicio, a no ser por causas
demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contesta-
ción escrita por parte de la organización en el plazo de cinco (5)
días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará
cubierta por una persona suplente. Ésta cesará su cometido
dando por finalizada su relación laboral en el momento de la
incorporación de la persona titular. Asimismo, la persona traba-
jadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación pro-
fesional.

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.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de
una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de
familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá
hasta un máximo de quince (15) meses cuando se trate de una
familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de
dieciocho (18) meses si se trata de una categoría especial.

Artículo 45. *Excedencias especiales.*

Las excedencias especiales se concederán:

a) Para realizar actividades relativas al perfeccionamiento
profesional.

b) Zeregin humanitarioak betetzeko edo garapenerako lankidetzan jarduteko ospe handiko erakundeen esparruan, betiere langileak bost (5) urteko antzinatasuna badu erakundearen.

Langileak erakundearen jardun aktibo jarraituan bost (5) urteko antzinatasuna badu, eta eszedentzia berezia eskatzen badu, eszedentzia hori ez da hiru (3) urtetik gorakoa izango eta ezin izango du beste eszedentzia bat hartu egiazko laneko hiru (3) urte igaro arte, aurrekoa amaitu ondoren. Lehenengo urtean lanpostua gordeta izateko eskubidea izango du, baina adierazitako epea igarotakoan lanera itzultzeko denean, erakundearen dauden edo egon litezkeen kategorian bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea gordeko zaio soilik.

Nolanahi ere, eszedentzia bereziak emango dira eta langileak ez du ezerein ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango. Adierazitako aldia antzinatasunerako zenbatuko da, salbu eta lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko eskatzen diren eszedentziak badira, eta hobekuntza horiek langilearen lanpostuarekin zerikusirik ez badute.

Eszedentzia berezi oro idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar (30) egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost (5) eguneko epean. Eszedentzia-egoerak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordeztzeko batek beteko du. Titularra lanera itzultzeko denean amaituko da ordeztzekoaren zeregina eta bukatutzat emango da lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango du.

46. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

Erakundearen etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da lau (4) hilabetetik beherakoa izango, ezta bost (5) urtetik gorakoa ere. Langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko hiru (3) urte igaro arte.

Eszedentzia horrek ez du ezerein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinatasunerako ez da zenbatuko. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar (30) egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost (5) eguneko epean.

Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango du. Eszedentzia amaitzen denean, langileari erakundearen dauden edo egon litezkeen kategorian bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubide bat gordeko zaio.

Erakundearen jarraian hiru (3) urte gutxienez lanean egon den langile batek borondatezko eszedentzia hori eskatzen duenean, arestian adierazitako baldintza berberekin, lehen urtean eskubidea izango du bere lanpostua gordetzeko, eta epe hori amaitzen denean, lehentasun-eskubidea izango du bakarrik.

47. artikulua. Atxilotze-kasurako bermeak.

Atxilotu dituzten edo askatasuna kentzen zaien langileei -edozein izanik ere denbora- lanpostua gordeko zaie, indarreko legediaren esparruan. Hortaz, hutsik dauden lanpostuetara itzuliko dira, eta lehen zituzten lan-baldintzak errespetatuko zaizkie betiere. Artikulu honetan eta aplikatuko den legedian ezarritakoa hobeto betetzearren, lanpostu hutsak betetzeko ordeztzeko kontratuak egingo dira, atxilotze-egoerak edo aldi baterako askatasuna kentzen duen egoerak dirauen bitartean, edo egoera behin betiko konpontzen den bitartean.

b) Por misiones humanitarias o de cooperación al desarrollo en el marco de organizaciones de reconocido prestigio y siempre que la persona trabajadora tenga cinco (5) años de antigüedad en la organización.

Cuando la persona trabajadora, con un mínimo de cinco (5) años de ejercicio activo continuado en la organización, solicite una excedencia especial, dicha excedencia no podrá ser superior a tres (3) años y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres (3) años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

En cualquier caso, las excedencias especiales se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna aunque dicho periodo computará a efectos de antigüedad a excepción de las excedencias solicitadas para realizar actividades relativas al perfeccionamiento profesional cuando éste no esté relacionado con su puesto de trabajo.

Cualquier excedencia especial será solicitada siempre por escrito con una antelación de al menos treinta (30) días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco (5) días. Durante la situación de excedencia, la vacante quedará cubierta por una persona suplente. Ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular. Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Artículo 46. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora, con un mínimo de un (1) año de ejercicio activo continuado en la organización, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años, y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres (3) años de trabajo efectivo después de agotada la anterior.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta (30) días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco (5) días.

Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Al finalizar la excedencia, la persona trabajadora conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

Cuando la persona trabajadora, con un mínimo de tres (3) años de ejercicio activo continuado en la organización, solicite esta excedencia voluntaria en las mismas condiciones descritas anteriormente, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo conservará sólo derecho preferente.

Artículo 47. Garantías en caso de detención.

Al personal que sea detenido o privado de libertad, por el tiempo que fuere, se le reservará el puesto de trabajo en el marco de la legislación vigente. A tal fin, se entiende que se incorporará a la plaza que hubiera ocupado, respetándose en todo momento las condiciones laborales que tuviera antes. Para mejor cumplimiento de lo señalado en este artículo y en la legislación de aplicación, los contratos que se utilizarán para cubrir vacantes, en tanto subsista la situación de detención o privación de libertad provisional, o se resulta definitivamente la misma, será la modalidad de contrato de sustitución.

48. artikulua. Eszedentzia amaitutakoan lanera itzultzea.

Hitzarmen honetan azaldutako eszedentzia-egoera guztien arau orokor gisa, eszedentziarako emandako denboraldia amaitutakoan langileak erakundera itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago eskatu beharko du baimena. 46. artikuluan araututako borondatezko eszedentziaren kasuan, eskaera hori urtero berri beharko da, lanera itzuli arte. Eskabide hori aurkeztu ezean, lehentasunezko eskubideari uko egin zaiola ulertuko da.

Eszedentzia amaitutakoan, 46. artikuluan araututako borondatezko eszedentziaren kasuan izan ezik, langileak 30 eguneko epea izango du lanera itzultzeko. Langileak itzultzeko aukeratzan duen data eszedentziaren azken astean jakinarazi beharko dio erakundeari. Erakundearen zuzendaritzak idazki bidez berretsi beharko dio langileari itzultzeko eskatutako data.

Eszedentziak dirauen bitartean, 46. artikuluan araututako borondatezko eszedentziaren kasuan izan ezik, lanpostu hutsa ordezkotzeko batek bete badu, eta ordezkotzeko langileak amaitutzat eman beharko du lan-harremana langile titularra lanera itzultzen denean.

49. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Aldi baterako ezintasunaren kasuan, kontratua eten egingo da eszedentziak dirauen denbora guztian, baita erakundeak Gizarte Segurantzari kotizatzeari utzi dion aldian ere.

Langileak bere ohiko lanbidea betetzeko guztizko baliaezintasun iraunkorraren, erabateko baliaezintasunaren edo baliaezintasun handiaren kasuetan, kontratua bi (2) urtez etengo da egoera hori ebatzi zen datatik zenbatzen hasita, baldin eta kalifikazio-organoaren iritziz, langilearen baliaezintasun-egoera berriz aztertu behar bada, eta horrelakorik azaltzen bada administrazioaren ebazpenean.

Kontratua etenda dagoen denbora-tartean antzinatasuna zenbatuko da.

50. artikulua. Erretiroak.

Aplikagarria den lan-araudian xedatua kontuan hartuko da.

VI. TITULUA

GIZARTE HOBEKUNTZAK

51. artikulua. Laneko arropa.

Erakundeek laneko arropa emango diote langile bakoitzari urtean bi (2) aldiz, bere eginkizunetarako behar baditu. Erakundeak laneko arropa ematen ez badu, kontzeptu horrengatik eranskinean jasotako zenbatekoa ordainduko dio langileari.

52. artikulua. Mantenua, ostatua eta bidaia-gastuak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Jangelako eta sukaldeko zerbitzuak betetzen dituzten langileek mantenua jasotzeko eskubidea izango dute dagokien lan-jarduera betetzen duten egunetan, baldin eta otorduak eta eguneko lanaldia aldi berean badira. Terapia-komunitateetako eta/edo egoitzetako langileek ere eskubide bera izango dute.

b) Erakundearen barneko langileek mantenurako eta ostaturako eskubidea izango dute.

Artículo 48. Reincorporación por fin de excedencia.

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si la persona trabajadora desea incorporarse a la organización tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de treinta (30) días antes de que finalice dicho periodo. En el caso de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46, dicha solicitud deberá ser renovada anualmente hasta que se produzca su incorporación. En caso de no presentar dicha solicitud se entenderá que se renuncia al derecho preferente.

A la finalización del periodo de excedencia, a excepción de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46, la persona trabajadora dispondrá de treinta (30) días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por la persona trabajadora deberá ser notificada a la organización a lo largo de la última semana del periodo de excedencia. La dirección de la organización deberá ratificar, por escrito, a dicha persona la fecha de reincorporación solicitada.

Si durante el tiempo de excedencia, a excepción de la regulada en el artículo 46, la vacante hubiera sido cubierta por una persona suplente, ésta cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación de la persona titular.

Artículo 49. Incapacidad temporal.

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el periodo que la organización haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos (2) años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si, a juicio de órgano de cualificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 50. Jubilaciones.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral de aplicación.

TÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES

Artículo 51. Ropa de trabajo.

Las organizaciones proporcionarán ropa de trabajo dos (2) veces al año al personal que en razón de sus funciones lo necesite. Cuando la organización no le facilite la ropa de trabajo, ésta le abonará por este concepto la cantidad recogida en el Anexo.

Artículo 52. Manutención, alojamiento y gastos de desplazamiento.

El personal afectado por este convenio tendrá los siguientes derechos:

a) El personal que atiende a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria. También lo tendrá el personal de comunidades terapéuticas y/o centros residenciales.

b) El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

53. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguru.

Erakundeek 360.360 euroko erantzukizun zibileko aseguru bat izango dute.

Aseguru horrek langileentzako aholkularitza juridikoa eta abokatuarena bildu beharko ditu, prozedura penalaren barruan, betiere ere haiek dagokien moduan eta beren eginkizunak betez jardunez gero. Prestazio hori ez badago sartuta polizan, erakundeak hartuko du bere gain kasuan kasuko gastua.

54. artikulua. Enpresaburuaren subrogazio-klausula.

Lantaldeak egonkortu dituzten lehiaketa publikoetan, itunetan, lankidetzak-hitzarmenetan edo finantziario publikorako beste modu batzuetan, bai eta zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate baten titulartasuna erakundeen artean eskualdatu behar denean ere, betiere erakunde horiei aplikagarria bazaie hitzarmen hau edo hitzarmen honen esparru funtzionalaren barruan badaude, erakunde berria subrogatu egingo da betebeharrak eta arduetan, langileez den bezainbatean, kooperatibistak barne, baldin eta lanean ari baziren aipatu zerbitzuan, baliabidean edo ekoizpen-unitatean gutxienez lau (4) hileko antzinatekin, botere zabalak edo erakunde osoa ordezkatzeko izan ezean.

Ondorio horietarako, zerbitzuan, baliabidean edo ekoizpen-unitatean jarraipena dagoela ondorioztatuko da baldin eta eskualdatzeak bere nortasunari eusten dion zerbitzu, baliabide edo ekoizpen-unitate bati eragin badiu, betiere ulertuta jarduerak egiteko antolatutako bitartekoak direla.

Erakunde lagatzaileak, kasuan kasuko espedientearen edo administrazio-egintzaren hasieran, honako dokumentazio hau eman beharko dio ardura duen administrazio publikoari, subrogazio-eskubidea duten langileak eta haien lan-baldintzak lehiaketaren, kontratuaren edo hitzarmenaren baldintza-agirian sartu ahal izateko:

– Langileen zerrenda, haiek zehaztuta: izena eta abizenak, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzinatea, lanbide-kategoria, lanaldia, ordutegia, kontratazio-modalitatea eta oporraldia, bai eta norberaren baldintza onuragarrienak, baldin badaude, edo egon daitezkeen enpresa-itunak ere.

– Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen ziurtagiria.

– Eraginpeko langileen soldaten azken ordainagiriaren fotokopia.

– Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC1 eta TC2 agirien fotokopia.

– Subrogazioaren eraginpeko langileen lan-kontratuen fotokopia.

Informazio hori bera emango zaie une egokian erakunde lagatzaileari eta langileen legezko ordezkariari, honako hauekin batera:

– Eragindako langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentuen kopia, non jasotzen baita langileari aparteko pagen, oporren eta abarren zati proportzionalen likidazioa eman diola ateratzen den erakundeak, ordaindu ez den zenbatekorik gelditu gabe. Titular berria zerbitzu egiten hasten denerako eduki beharko ditu dokumentu horiek esleipendun berriak.

Langileek oporrak osorik hartzeko aukera izango dute. Hartu gabeko baina zerbitzua utzi duen erakundeak ordaindutako oporren zatia baliatzeko aukera izango du langileak, baina kasu horretan langilea erakunde berrian hasi denetik sortutako oporraldiari dagokion soldataren zati proportzionala baino ez dio ordainduko enplegatzaile berriak.

Artículo 53. Seguro de responsabilidad civil.

Las organizaciones contarán con un seguro de responsabilidad civil por un importe de trescientos sesenta mil trescientos sesenta (360.360) euros.

Dicho seguro deberá incluir la asesoría jurídica y letrada a las personas trabajadoras, en el marco de un procedimiento penal, siempre que estas actúen en condición de tales y en el desempeño de sus funciones. Si esta prestación no está incluida en su póliza, será la organización la que asumirá el gasto correspondiente.

Artículo 54. Cláusula de subrogación empresarial.

En el supuesto de concurso público, concierto, convenio de colaboración u otras fórmulas de financiación pública que haya estabilizado las plantillas, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio, recurso o unidad productiva entre entidades a las que le son de aplicación el presente convenio y/o están dentro del ámbito funcional de este convenio, la nueva organización se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a las personas trabajadoras, incluidas las cooperativistas, que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva, con al menos cuatro (4) meses de antigüedad, salvo en los casos que ostentasen poderes amplios o de representación de la organización en su conjunto.

A estos efectos se considerará que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva, cuando la transmisión afecte a un servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad.

La organización cedente deberá facilitar a la AAPP responsable, al inicio del expediente o acto administrativo que corresponda, la siguiente documentación, a efectos de poder incluir en el pliego de condiciones del concurso, contrato o convenio, al personal con derecho a subrogación y las condiciones laborales del mismo:

– Relación del personal, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la SS, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y periodo de disfrute de las vacaciones, así como las condiciones personales más beneficiosas si las hay y/o los pactos de empresa que puedan existir.

– Certificado de estar al corriente de pagos a la Seguridad Social.

– Fotocopia del último recibo de salario de las personas trabajadoras afectadas.

– Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social.

– Fotocopia de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

Esta misma información se facilitará en el momento oportuno tanto a la organización cesionaria como a la representación legal de las personas trabajadoras, junto con:

– Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada, en el que se haga constar que ésta ha recibido de la organización saliente su liquidación de partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc., no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Las personas trabajadoras podrán optar por el disfrute íntegro de las vacaciones. La parte de las mismas no disfrutada, pero liquidada por la organización saliente, podrá disfrutarse percibiendo, en ese caso, de su nueva empleadora únicamente la parte proporcional del salario del periodo de vacaciones devengado desde su incorporación a la nueva organización.

VII. TITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

55. artikulua. Eskubide sindikalak.

Enpresa-batzordeek, langileen ordezkariak eta atal sindikalek honako eskubide eta eginkizun hauek izango dituzte:

a) Hutsegite arin, larri eta oso larriengatik dagokion lantokian ezarritako zehapen guztien berri izatea aurretiaz eta idazki bidez.

b) Gutxienez hiru hilean behin informazio hauek jasotzea: Absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta haren kausak, lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak eta ondorioak, ezbehar kopuruaren indizeak, lan-inguruneari buruzko azterketa aldizka-koak edo bereziak, eta erabiltzen diren prebentzio-indizeak.

c) Lanaren, Gizarte Segurantzaren eta enpleguaren alorrean indarrean dauden arauak eta erakundearen gainerako indarreko itun, baldintza eta erabilerak bete daitezen zaintzea, beharrezkoa bada legezko alegazio egokiak eginda erakundearen eta entitate edo auzitegi eskudunen aurrean.

d) Erakundeko lanak betetzeari dagokionez, laneko segurtasunaren eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaindu eta kontrolatzea. Lan-arriskuen Prebentziorako Legeak agintzen dituen eginkizunak bete ahal izateko prebentzio-ordezkariak behar duten denbora izango dute lan-arriskuen prebentziorari buruzko prestakuntza -betetzen duten kargurako nahitaezko-jasotzeko. Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalaren kontura izango, ezta Lan-arriskuen Prebentziorako Legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Prebentziorari buruzko prestakuntza erakundeak eman eta ordaindu beharko du. Eta laneko ordutegian eman beharko da.

e) Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeko ordezkariak eta hitzarmena negoziatzeko izendatutako pertsonak behar diren baimen ordainduak izango dituzte negoziazio horiek irau bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko, berrogeita zortzi (48) ordu lehenago jakinarazi beharko diote goragoko nagusiari. Halaber, batzordeko kide bakoitzak edo lantoki bakoitzeko langileen ordezkariak ordaindutako ordu-kreditua izango dute hilean, dauzkaten ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko, betiere honako eskala honen arabera:

- Hamar (10) langilera bitarte, hamabost (15) ordu.
 - Hamaika (11) langiletik ehunera (100), hogeit (20) ordu.
 - Ehun eta batetik (101) aurrera, hogeita bost (25) ordu.
- Ordu-kreditu sindikala laga eta metatu ahal izango da.

f) Lantoki guztietan iragarki-taula sindikalak jarriko dira. Taula horiek behar diren neurrikoak izango dira eta leku ikusgarrietan jarriko dira. Horietako bat enpresa-batzordearen informazioa jartzeko izango da eta bestea atal sindikal bakoitzarentzat. Adierazitako taulak erakundeak jarriko ditu, langileen ordezkariekin ados jarri ondoren. Ordezkari sindikalek jarriko dituzte iragarki-taula horietan euren iritziz egin behar diren ohar-ak eta jakinarazpenak.

g) Ezein langile ezin izango da baztertu afiliazio sindikala-gatik, eta duen iritzia askatasunez adierazi ahal izango du. Horretaz gain, laneko interesa edo interes soziala duten argitalpenak hedatu edo banatu ahal izango ditu, laneko ohiko jardunari eragotzi gabe. Langile oro hautesle izan daiteke, baita kargu sindikalak betetzeko hautagai ere, betiere Langileen Estatutuan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan (ASLO) eza-rritako baldintzak betetzen baditu.

TÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 55. Derechos sindicales.

Los comités de empresa, las personas delegadas de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros, los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informadas previamente y por escrito de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

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

c) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también del resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la organización formulando, si es necesario, las alegaciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

d) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la organización, las personas delegadas de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda, dispondrán del tiempo suficiente para recibir la formación en materia de prevención en riesgos laborales necesaria para el desempeño de su cargo, sin cargo del crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la organización. Deberá realizarse dentro del horario laboral.

e) Las personas delegadas de personal, las personas delegadas del comité de empresa y personas designadas para la negociación del convenio dispondrán, durante el periodo de tiempo que duren dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas a su superior inmediata. Asimismo dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada una de las personas integrantes del comité o delegadas de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta diez (10) personas trabajadoras: quince (15) horas.
- De once (11) a cien (100): veinte (20) horas.
- De ciento y uno (101) en adelante: veinticinco (25) horas.

Será posible la cesión y acumulación del crédito horario sindical.

f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, uno para la información del comité de empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la organización, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras. Será responsabilidad de las responsables sindicales la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.

g) Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus expresiones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Toda persona trabajadora podrá ser electora y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

h) Erakundeak lokalak eta dituzten eginkizunak gauzatzeko beharrezkotzat jotzen diren bitarteko materialak emango dizkie enpresa-batzordeei, langileen ordezkarietara eta atal sindikalei.

56. artikulua. Bilerak.

Ordezkariek, enpresa-batzordeek, atal sindikalek edo, berrogeita hamar (50) langile baino gehiago dituzten lantokietan, langile guztien ehuneko hogeik (% 20) edo, berrogeita hamar (% 50) langile baino gutxiago dituztenetan, langile guztien ehuneko hogeita hamarrek (% 30), betiere hamar langileko gehieneko eskakizuna inoiz gaintitu gabe, biltzeko deiak egin ahal izango dituzte gutxienez hogeita lau (24) ordu lehenago, aldezturik erakundeari jakinarazita (Estatutuaren 77. eta 78. artikuluek aldatuta).

VIII. TITULUA

DIZIPLINA ARAUBIDEA

57. artikulua. Diziiplina-araubidea.

Laneko arauetan ezarritakoa ez betetzeagatik, langileei zehapenak jarri ahal izango zaizkie, betiere honako hutsegite-mailen eta zehapen hauen arabera:

a) Hutsegite arinak:

– Atzerapena eta utzikeria eginkizunak betetzerakoan, baita erakundearen lokalak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea ere, salbu eta, duen larritasunagatik hutsegite larritzat har badaiteke.

– Arrazoi justifikatua izanik, behar adinako aurretiaz ez jakinaraztea lanera ez dela joango, salbu eta hori ezinezkoa zela frogatzen bada.

– Justifikatutako puntualtasun-hutsegiteak behin eta berriz egitea, hilean bi eta bost egun bitartean.

– Lanpostua uztea bidezko arrazoirik gabe, salbu eta lanpostua uzteak babesik gabeko egoera, utzikeria edo zabarkeria eragiten badu, edo erabiltzaileentzako arrisku-egoera sortzen badu; kasu horretan, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da, jokaera horrek erabiltzaileei eragindako kaltearen arabera.

– Derrigorrezko osasun-azterketa egiteari uko egitea.

– Norbere garbitasunik eta txukuntasunik eza.

– Etxebizitza eta/edo bizilekua eta harremanetan jartzeko bideak (telefonoa eta/edo posta elektronikoko helbidea) aldatzearen berri ez ematea, edo zerga-arloko betebeharretan edo gizarte-segurantzaren arloan eragina izan dezaketen beste edozein zirkunstantzia pertsonalen berri ez ematea.

– Lantokian erretzea.

– Erakundearen ekipamenduen eta instalazioen erabilera desegokia, norberaren eginkizunetarako edo gauza pribatuetarako (inprimagailuak, fotokopiagailuak, telefonoak, internet, etab.).

b) Hutsegite larriak:

– Lanaren inguruan nagusiek agindutakoa ez betetzea, eta horren ondorioz erakundeari edo erabiltzaileei kalterik eragiten bazaio.

– Hilean bost egunetik gora eta hamar egunetik behera lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteak behin eta berriro egitea.

– Hilean hiru egunetik gora lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegitea egitea.

– Arrazoi justifikaturik gabe lanpostua uztea.

– Aurreikusitako laneko segurtasun eta osasuneko arauak eta neurriak ez betetzea.

h) La organización facilitará a los comités de empresa, personas delegadas de personal y secciones sindicales los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Artículo 56. Asambleas.

Las personas delegadas, comités de empresa, secciones sindicales o el veinte por ciento (20%) del total de la plantilla, en aquellos centros de más de cincuenta (50) personas trabajadoras y el treinta por ciento (30%) en los de menos de cincuenta (50) personas trabajadoras sin superar nunca la exigencia de un máximo de diez personas trabajadoras, podrán convocar reuniones con mínimo de antelación de veinticuatro (24) horas, previa comunicación a la organización (Modificados por los artículos 77 y 78 del Estatuto).

TÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57. Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

– El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la organización, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

– La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo, por casusa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

– Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos (2) a cinco (5) días en un mes.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto en el que el mismo originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias, en cuyo caso se podrá considerar como una falta grave o muy grave en razón del daño a las personas usuarias que se derive de dicha conducta.

– La negativa a pasar la revisión médica obligatoria.

– Las faltas de aseo y limpieza personal.

– La no comunicación de cambios de domicilio y/o de residencia, de medios de contacto (teléfono y/o dirección de correo electrónico), así como de otras circunstancias personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales/tributarias o en materia de Seguridad Social.

– Fumar en el lugar de trabajo.

– El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización, para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopadoras, teléfonos, internet, etc.).

b) Faltas graves:

– La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la organización o a las personas usuarias.

– Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco (5) días y menos de diez (10) al mes.

– La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres (3) días al mes.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

– El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad y salud laboral previstas.

– Agintekeriaz jokatzeko funtzioak eta/edo erantzukizunak betetzean, bai lankideekin, bai erabiltzaileekin.

– Hiruhilekoan hiru hutsegite arin egitea, hutsegite horiek desberdinak badira ere, eta arrazoi horrengatik zehapena jarri bada.

c) Hutsegite oso larriak:

– Erabiltzaileen intimitateari edo patologia-prozesuei, gaixotasunei, gaitzei eta abarrei buruzko datuak jakitera ematea.

– Agindutako zereginetan iruzur egitea, leialtasun-falta eta konfiantza-abusua izatea, baita doluzko delitua den edozein jokoera ere.

– Hilean 10 egunetik gora, edo hiruhilekoan 30 egunetik gora lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteak behin eta berriz egitea.

– Langileak eta erabiltzaileak hitzez edo egintzez gaizki tratzea eta autoritate-abusuz jokatzeko.

– Zentroko erabiltzaileengandik edo horien familiengandik etekin ekonomikoak edo gauzak lortzea.

– Jazarpen sexuala edo morala eta izaera horretako ekintzak edo jarrerak, ahozkoak edo fisikoak, edozein pertsonari zuzendutakoak (langilea edo erabiltzailea, edo haiekin lotutako norbait), eta bereziki larritzat joko dira nagusikeriaz jokatzeko lotuak egon daitezkeenak.

– Sei hilabeteko aldiaren hutsegite larriak behin eta berriz egitea, desberdinak badira ere, eta arrazoi horrengatik zigorra jarri bada.

– Zentroko erabiltzaileen edo langileen edota zentroaren beraren gauzak, dokumentuak, materiala eta abar hartzea.

– Askatasun publikoak eta sindikatu-eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea.

– Hiruhilekoan bi hutsegite larri egitea, hutsegite horiek desberdinak badira ere, betiere arrazoi horrengatik zehapena jarri bada.

58. artikulua. Zehapenak.

Honako zehapen hauek ezarri ahal izango dira:

a) Hutsegite arinengatik: Ahozko kargu-hartzea edo kargu-hartze idatzia.

b) Hutsegite larriengatik: 3 eta 14 egun bitarte enplegua eta soldata kentzea.

c) Hutsegite oso larriengatik: 15 eta 30 egun bitarte enplegua eta soldata kentzea, kaleratze-ohartarazpenarekin edo gabe; kaleratzea.

Hutsegite arinek hamar eguneko preskripzio-epea izango dute, larriek hogeit eguneko, eta oso larriek hirurogei eguneko, erakundeak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbaitzen hasita, eta nolahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

Ezarritako zehapenen ondorioz norberaren espedientearen egin daitezkeen aurkako oharrak ezabatu egingo dira bi, lau edo zortzi hilabeteko epea igaro ondoren, hutsegitea arina, larria edo oso larria bada, hurrenez hurren.

59. artikulua. Izapidetzea eta preskripzio-epea.

Zehapenak idazki bidez eta arrazoituta jakinaraziko zaizkio interesdunari, jakinaren gainean egon dadin eta ondorioak izan ditzan. Horretaz gain, enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari edo eraginpeko langilea kide den atal sindikalari jakinaraziko zaio.

Hutsegite larriengatik ezarritako zehapenak jarri ahal izateko espediente-sumarioa abiarazi beharko da. Hutsegitearen berri izandakoan emango zaio hasiera espedienteari, eta inte-

– El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones y/o responsabilidades, tanto con sus compañeras y compañeros de trabajo como con las personas usuarias.

– La reincidencia en la comisión de hasta tres (3) faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un periodo de tres (3) meses, siempre que se haya producido sanción.

c) Faltas muy graves:

– Dar a conocer datos que afecten a la intimidad o a los procesos patológicos, enfermedades, dolencias, etc., de las personas usuarias.

– El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

– Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez (10) días al mes o durante más de treinta (30) días en el trimestre.

– Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a las personas trabajadoras y a las personas usuarias.

– La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o de sus familias.

– El acoso sexual o moral y los actos o las conductas, verbales o físicas, de esa naturaleza dirigidas a cualquier persona, ya sea trabajadora o usuaria o relacionadas con estas, considerándose especialmente graves aquellas que pudieran conllevar abuso de superioridad.

– La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un periodo de seis (6) meses, siempre que se haya producido sanción.

– Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de las personas usuarias del centro o del personal o del propio centro.

– La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

– La reincidencia en la comisión de hasta dos (2) faltas graves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

Artículo 58. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a catorce (14) días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince (15) a treinta (30) días con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días; las graves, a los veinte (20) días, y las muy graves, a los sesenta (60) días a partir de la fecha en la que la organización tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán cancelados al cumplirse los plazos de dos (2), cuatro (4) u ocho (8) meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 59. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o personas delegadas y a la sección sindical a la que pertenezca la persona afectada.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será perceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción remi-

resdunari kargu-orria igorriko zaio. Kargu-orri horretan hutsegitea eragin duten ustezko gertakariak azalduko dira zehatz-mehatz. Espediente horren berri emango zaio enpresa-batzordeari edota eraginpeko langilea kide den atal sindikalari, salbu eta interesdunak ez duela nahi adierazten badu. Bi alderdiek bost eguneko epea izango dute erakundeari adierazteko euren ustez egokiena zer den gertakariak argitzeko.

Adierazitako epea igarotakoan, eta batzordea, ordezkariak, atal sindikalak, langileak, edo biek, alegazioak egiteko duten eskubideaz baliatu ez badira, egokitzen jotzen den zehapena ezarriko zaio langileari, hutsegitearen larritasunaren eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Enpresa-batzordeko kideen, enpresa ordezkarien edo atal sindikaletan erantzukizuneko karguak dituzten kideen kasuetan, bai euren kargu sindikaletan jardunean badaude, bai arauzko berme-denboraldian badaude, zehapenak jartzeko kontraesaneko espedienteaz izapidetu behar da nahitaez, edozein izanik ere hutsegitearen larritasuna.

Hutsegite arinak hamar egunera preskribituko dira, larriak hogeita egunera, eta oso larriak hirurogei egunera, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nola nahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehen xedapen gehigarria. Baldintza onuragarrienak aplikatzea eta Ad Personam bermeak.

Erakundeek, atalek edo horien produkzio-unitateek ezarritako banan banako baldintza onuragarrienak gordeko dira, baldin eta baldintza horiek Hitzarmen honetan zehaztutakoak gainditzen badituzte; hala, ezein langile ez da kalte gertatuko Hitzarmen honetan adostutako ezein idatz-zati ezartzeagatik.

Bigarren xedapen gehigarria. Euskara sustatzea eta normalizatzea.

Prestakuntza eta Hizkuntza-normalizaziorako Batzordea sortzen denetik aurrera, batzorde horrek hizkuntza-normalizaziorako plan bat aurkeztuko die hitzarmen hau aplikatuko zaien erakundeei. Plan hori euskararen normalizazioari buruzko EAEko legerian oinarrituko da, eta, gutxienez, azpisektoreetan eta lanbide-kategorietan hizkuntza normalizatzeko lehentasunak, plana gauzatzeko epeak, giza baliabideak eta bitarteko ekonomikoak eta euskararen aldeko inplikazioa nola sustatu jasoko ditu. Halaber, erakundeek euskararen barne-erabilera normalizatzeko behar diren neurriak beren planean sartzeko konpromisoa hartzen dute, bereziki erakundearen barruan argitaratzen diren jakinarazpen, ohar eta abisuei dagokienez.

Azkenik, sinatzaileek konpromisoa hartu dute lanpostu berrietan, Euskaraz ondo jakitea nahitaezkoa ez denetan, meritua gisa zenbatzeko.

Lan-ordutegitik kanpoko borondatezko euskalduntze-ekimenetan diru-laguntza pertsonalen xede ez den matrikulen zatia ordainduko zaie langileei (Hizkuntza Eskola Ofiziala, udal-euskaltegiak edo administrazio publikoarekin itunduak), onura ateratzen bada.

Euskararen erabilerari buruz sektorean aplikatzeko dagoen araudia aldatzen bada hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, langileek eskuratutako lan-eskubideak gordeko dira, eta sektorea euskalduntzeko plan bat egingo da administrazio publiko eskudunen parte-hartzearekin, zeina batzorde paritarioarekin hitzartu beharko baita.

tiendo a la persona interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente, salvo manifestación en contra por parte de la persona interesada, se dará traslado al comité de empresa o personas delegadas de personal, y en todo caso, a la sección sindical a la que pertenezca la persona afectada, para que ambas partes y en el plazo de cinco (5) días puedan manifestar a la organización lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, las personas delegadas, la sección sindical, la persona trabajadora o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a interponer a la persona trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, personas delegadas de empresa o miembros con cargo de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional primera. De la aplicación de las condiciones más beneficiosas y las garantías «Ad Personam».

Si las hubiere, se mantendrán las condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por las organizaciones, o secciones, o unidades de producción de éstas, cuando aquellas superen las especificadas en este convenio, de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este convenio.

Disposición Adicional segunda. De la promoción y normalización lingüística.

A partir de la creación de la Comisión de Formación y Normalización Lingüística la misma presentará un plan de normalización lingüística a las organizaciones a las que es de aplicación el presente convenio. Este plan estará inspirado en la legislación vasca sobre normalización del euskara y, al menos, contemplará prioridades de normalización lingüística para subsectores y categorías profesionales, plazos y medios humanos y económicos para la ejecución del mismo e implicación del euskara. Asimismo, las organizaciones se comprometen a incluir en su plan las medidas necesarias para normalizar el uso interno de la lengua vasca, en especial en lo referido a comunicaciones, notas y avisos que se publiquen con carácter interno en la organización.

Finalmente, las partes firmantes se comprometen a que en las plazas de nueva creación en las que no sea necesario el dominio del euskara éste cuente como mérito.

Se abonará a las personas trabajadoras la parte de las matrículas (en EOI, euskaltegis municipales o concertados con la AAPP...) que no sea objeto de subvención personal en las iniciativas de euskaldunización voluntaria fuera de horario laboral y si hay aprovechamiento.

Si la normativa de aplicación en el sector relativa al uso del euskara se modificase durante la vigencia de ese convenio, se respetarán los derechos laborales adquiridos de las personas trabajadoras y, en todo caso, se elaborará, con la participación de las AAPP competentes, un plan de euskaldunización del sector que requerirá el acuerdo de la Comisión Paritaria.

Hirugarren xedapen gehigarria. Soldata ez aplikatzeko klausula.

Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua arautzen duena kontuan hartuta, prozedura hau bete behar dute hemen hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko aukera baliatu nahi duten erakundeek:

1. Langileen legezko ordezkariak jakinaraztea zergatik duten interesa lan-baldintzak ez aplikatzeko. Jakinarazpen horrekin batera, langileen legezko ordezkariak dokumentazio nahikoa eta fede-emailea entregatu behar die, haiek azter dezaten.

2. Erakundearen eta langileen legezko ordezkarien artean kontsultak egiteko hamabost (15) eguneko epea irekitzea. Kontsulta-aldian desadostasunik badago, alderdietako edozeinek jo dezake hitzarmeneko batzorde paritariora, eta batzorde horrek gehienez ere zazpi (7) eguneko epea izango du erabakitzeko, desadostasuna aurkezten denetik aurrera.

3. Kontsulta-aldia eta batzorde paritarioaren parte-hartzea adostasunik lortu gabe amaitu ondoren, aldeak GEP gatazkak ebazteko judizioz kanpoko prozedurak baliatuko dituzte (kontziliazioa eta bitartekaritza). Arbitrajea eta ORPRICCE organo jartzeko geroagoko aukera enpresa-ordezkaritza eta langileen legezko ordezkaritza ados jarrita baino ez dira posible izango.

Laugarren xedapen gehigarria. Berdintasunaren printzipioa.

Balio bera duen lanagatik ordainsari bera ordaindu behar du erakundeak, zuzenean edo zeharka, eta soldata bidez edo beldelako bideren baten bidez, eta horretan ezingo da sexua dela eta inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo baldintzetako batean ere Langileen Estatutuaren 28. artikulua arabera.

Akordioaren alderdi sinatzaileek emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuneko printzipioa osorik beren gain hartzen dute, edozein diskriminazio baztertzuz eta aukera berdinekin lan egiteko eskubidea aitortuz.

Alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute aukera-berdintasuneko printzipioa sustatzeko eta lanean generoagatik diskriminaziorik egiten ez dela zaintzeko –Langileen Estatutuaren 17. artikuluan egiten zaio erreferentzia–.

Era berean, konpromiso horrek ekarriko du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna betetzean eragin dezaketen oztopoak kentzea, baita ekintza positiboa edo sor daitezkeen diskriminazio-egoerak zuzentzeko behar diren beste neurriak mar txan jartzea sustatzea ere.

Alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute barruko nahiz kanpoko komunikazio guztietan irudi eta hizkera ez-sexistaren erabilera sustatzeko.

Berdintasun-politika eraginkor bat sustatzeko, alderdi sinatzaileek uste dute beharrezkoa dela, egoeraren diagnostiko batetik abiatuta, emakumeen eta gizonen artean tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasuna lortzera eta sexuagatik diskriminazioa ezabatzerako bideratutako neurri batzuk ezarriko dituzten berdintasun-planak ezartzea.

Erakundeetan berdintasun-plana izan beharko da langileen kopurua berrogeita hamarretik (50) gorakoa bada.

Egoeraren diagnostikoaren helburua izango da sexuen arabera bereizitako datuak lortzea lan-baldintzei buruz, eta, bereziki, honako hauen moduko beste gai batzuei buruz: Lana lortzea, prestakuntza, sailkapen eta sustapen profesionala, ordainsari-baldintzak eta lanaldia antolatzeko baldintzak, lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzea, eta abar. Hori guztia, justifikazio objektiborik eta zentzuzkorik gabe tratuan edo aukeretan gizonen eta emakumeen artean ezberdintasun-egoerak, edo helburu horiek ezartzeko premia dakarten sexuagatik diskriminazio-egoerak dauden egiaztatzen.

Disposición Adicional tercera. Cláusula de inaplicación salarial.

Las organizaciones que deseen acogerse a la inaplicación de las condiciones laborales aquí pactadas con el artículo 82.3 del ET deberán cumplir con el siguiente procedimiento:

1. Comunicación a la RLT de las causas por las cuales muestra su interés para no aplicar las condiciones laborales. Dicha comunicación irá acompañada de documentación suficiente y fehaciente para que la RLT pueda proceder a su examen.

2. Apertura de un periodo de consultas de quince (15) días entre la organización y la RLT. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3. Tras el agotamiento del periodo de consultas y la intervención de la Comisión Paritaria sin acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos PRECO (conciliación y mediación). El arbitraje y la posibilidad posterior de acudir al ORPRICCE sólo será posible con el acuerdo entre la representación empresarial y la RLT.

Disposición Adicional cuarta. Del principio de igualdad.

La organización está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, según el art. 28 del ET.

Las partes firmantes de este acuerdo asumen en su totalidad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo a que hace referencia el Art. 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Ese compromiso conlleva igualmente a remover los obstáculos que pudieran incidir en el no cumplimiento de igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como impulsar la puesta en marcha de la acción positiva o medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Las partes firmantes se comprometen a potenciar la utilización de imágenes y lenguaje no sexista en todas las comunicaciones, tanto internas como externas.

Con el fin de impulsar una política efectiva de igualdad, las partes firmantes entienden que es necesario establecer unos planes de igualdad que, partiendo de un diagnóstico de situación, adopten una serie de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Será obligatorio contar con un Plan de Igualdad en las organizaciones desde cincuenta (50) personas trabajadoras.

La finalidad del diagnóstico de situación será obtener datos segregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otros. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Hasierako diagnostikoa egin ondoren, lortu beharreko helburu zehatzak ezarriko dira, izandako emaitzetan oinarrituta, ekintza positiboko neurrien ezarpena emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuneko egoerak egiaztatu diren alderdietan, eta tratu-berdintasuneko eta diskriminaziorik ezeko printzipioaren aplikazio eraginkorrerako neurri orokorren ezarpena.

Berdintasun-planen bitartez ezarriko dira lortu beharreko berdintasun-helburu zehatzak eta horiek lortzeko hartu beharreko estrategiak eta praktikak. Era berean, helburu horien jarraipen- eta ebaluazio-sistema eraginkorrak ezarriko dira.

Berdintasunaren arloko arazuko xedapenak eraginkortasunez betetzeko, Berdintasun Batzorde paritario bat sortuko da, honako helburu hauekin, berdintasun-planen lantze-prozesurako, egiturarako eta prozedurentzako jarraibideak erabakitzea, giza baliabideen kudeaketa egokia lortzearren, diskriminazioak saihesteko eta benetako aukera-berdintasunak eskaintzeko.

Bosgarren xedapen gehigarria. Lan-batzordea, eginkizunak eta ardurak.

2017ko urtarrilaren 15a baino lehen lan-batzorde espezifiko bat eratuko da lan-baldintzak (ordutegi eta egutegi malguak, bitarteko teknikoak, soldata-osagarriak...) eta arreta teknikoaren zerbitzuko eta Hautzaroa eta Familia azpisektoreko langileen eginkizunak eta ardurak aztertzeko, eta, hala egokituz gero, zerbitzu horietako langileek diharduten lan-sistema ordaintzen duten soldata-osagarriak aztertu eta erabakitzeko.

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek parte hartuko dute, eta gaien ardura duten administrazio publikoei gonbidapena egingo zaie. Gainera, hitzarmena sinatu duten aldeek ados jarri beharko dute hirugarren pertsonen parte hartzeari buruz.

Adostasuna jaso duten gaiak eta parte-hartzaile bakoitzak egindako proposamenak txosten batean jasoko dira, eta txostena, Gipuzkoako Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmeneko batzorde paritarioak 2017ko abenduaren 31 baino lehen onartu ondoren, ofizialki helaraziko zaio Gipuzkoako Foru Aldundiko Gizarte Politikako Departamentuari.

Seigarren xedapen gehigarria. Arduraldi bereziko zentroetako lan-batzordea.

2017ko urtarrilaren 15a baino lehen, lan-batzorde berezi bat eratuko da azter dezan, Gipuzkoako Esku-hartze Sozialari buruzko I. Hitzarmenaren 6. xedapen gehigarrian aurreikusita zegoen bezala, zer-nolako lan-baldintzak dituzten arduraldi bereziko zentroetan diharduten langileek (Gipuzkoako Esku-hartze Sozialari buruzko I. Hitzarmenaren 5. xedapen gehigarria), bai eta gaueko lanaren konpentsazioa ere.

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek parte hartuko dute, eta gaien ardura duten administrazio publikoei gonbidapena egingo zaie. Gainera, hitzarmena sinatu duten aldeek ados jarri beharko dute hirugarren pertsonen parte hartzeari buruz.

Adostasuna jaso duten gaiak eta parte-hartzaile bakoitzak egindako proposamenak txosten batean jasoko dira, eta txostena, Gipuzkoako Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmeneko batzorde paritarioak 2017ko abenduaren 31 baino lehen onartu ondoren, ofizialki helaraziko zaio Gipuzkoako Foru Aldundiko Gizarte Politikako Departamentuari.

Zazpigarren xedapen gehigarria. Agiri eta lan-batzordea.

Hitzarmen hau sinatu duen edozein alde eskatuta, lan-batzorde berezi bat eratuko da azter dezan zer kategoria, funtzio edo eginkizun bildu diren esparruetako (adingabeak, bazterketa...) indarreko lankidetzak-hitzarmenetan eta baldintza-agirietan, bai eta egin berri direnetan bezala izan dituzten aldatetetan ere.

Realizado el diagnóstico inicial se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en la que se hayan constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de dichos objetivos.

Para el cumplimiento efectivo de las disposiciones normativas en materia de igualdad se creará una Comisión de Igualdad paritaria con el objetivo de acordar las directrices para la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y puedan ofrecer igualdad de oportunidades reales.

Disposición Adicional quinta. Comisión de trabajo, funciones y responsabilidades.

Se constituirá, antes del 15 de enero de 2017, una comisión de trabajo específica para revisar las condiciones de trabajo (horarios y calendarios flexibles, medios técnicos, complementos salariales,...) y funciones y responsabilidades de las personas trabajadoras de los SAT y del subsector de Infancia y Familia para, en su caso, poder abordar y acordar complementos salariales que remuneran el sistema de trabajo propio en el que prestan sus servicios las personas trabajadoras de dichos servicios.

Participarán las partes firmantes del presente convenio y se invitará a las AAPP con responsabilidad en la materia, debiendo llegarse al acuerdo de las partes firmantes del convenio para la participación de terceras personas.

Tanto las cuestiones sobre las que haya acuerdo como las propuestas por cada participante se incorporarán a un informe, que tras su aprobación antes del 31 de diciembre de 2017 por la Comisión Paritaria del II CIS de Gipuzkoa, se trasladará de manera oficial al Departamento de Políticas Sociales de la DFG.

Disposición Adicional sexta. Comisión de trabajo de centros de especial dedicación.

Se constituirá, antes del 15 de enero de 2017, una comisión de trabajo específica para revisar, como estaba previsto en la DA 6.º del I CISG, la situación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de especial dedicación (DA 5.º I CISG) así como la compensación del trabajo nocturno.

Participarán las partes firmantes del presente convenio y se invitará a las AAPP con responsabilidad en la materia, debiendo llegarse a un acuerdo de las partes firmantes de convenio para la participación de terceras personas.

Tanto las cuestiones sobre las que haya acuerdo como las propuestas de cada participante se incorporarán a un informe que, tras su aprobación antes del 31 de diciembre de 2017 por la Comisión Paritaria del II CIS de Gipuzkoa, se trasladará de manera oficial al Departamento de Políticas Sociales de la DFG.

Disposición Adicional séptima. Comisión de trabajo de Pliegos y convenios.

A petición de cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, se constituirá una comisión de trabajo específica para revisar las categorías, funciones y/o tareas recogidas en los Pliegos de condiciones y convenios de colaboración de los distintos ámbitos (menores, exclusión...) vigentes, nuevos o las modificaciones de los mismos.

Era berean, edozein alde irizpen bat eskatu ahal izango dio batzorde paritarioari baldintza-agiriaren bideragarritasunari buruz, finkatuta dauden lan-baldintzei dagokienez.

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek parte hartuko dute, eta gaien ardura duten administrazio publikoei gonbidapena egingo zaie. Gainera, hitzarmena sinatu duten aldeek ados jarri beharko dute hirugarren pertsonen parte hartzeari buruz.

Adostasuna jaso duten gaiak eta parte-hartzaile bakoitzak egindako proposamenak txosten batean jasoko dira, eta txostena, Gipuzkoako Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmeneko batzorde paritarioak 2017ko abenduaren 31 baino lehen onartu ondoren, ofizialki helaraziko zaie gaien ardura duten administrazio publikoei.

Zortzigarren xedapen gehigarria. Gaueko lanaz.

Normalean edo noizean behin zerbitzua gauez ematen duten langileek, gizartean esku-hartzeko alorrekoak badira, erabiltzaileei eta haiekin daudenei arreta zuzeneko ematen soilik jardungo dute. Langile horiei ezingo zaizkie eman bestelako eginkizunak, haien zeregin-alorrari eta talde profesionalari ez dagozkienak (hitzarmen honen 29. artikulua).

Zerbitzua emango da erabiltzaileentzako arreta zuzeneko bermatuta, eta alderdiek libreki adostutako baldintzen arabera.

Goian adierazitakoak ez du eragotziko ezohiko egoerengatik beharrezkoak izan daitezkeen zeregin guztiak egitea.

Bederatzigarren xedapen gehigarria. Jardueren katalogoa.

Indarrean mantentzen da Gipuzkoako Esku-hartze Sozialari buruzko I. Hitzarmenean (2011ko abuztuaren 1eko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA, 145 zk.) jasotako jarduera katalogoa.

Hamargarren xedapen gehigarria. Kaleratze objektiboak berehalako akordioarekin.

Arrazoi objektiboek eragindako kaleratzeetan eta enplegua erregulatzeko espedienteetan, adostasuna berehala lortzen bada (48 ordu jakinarazpena egiten denetik) erakundearen eta eragindako pertsonaren artean, eta akordio horrek berekin, Langileen Estatutuan xedatuaren arabera, izapide gehiagorik gabe badakar lanpostua uztea edo egin asmo zen murrizketa baimentzea, erabakitako kalte-ordaina ezingo da izan hogeita hamar (30) eguneko baina txikiagoa lan egindako urte bakoitzeko, eta gehienez ere hamabi (12) hilekokoak. Konkurtsoan, ordainketa-etenduran edo porrot-egoeran dauden erakundeak salbuetsi egiten dira.

Hamaikagarren xedapen gehigarria. Mugikortasun geografikoa.

Kasu guztietan, mugikortasun geografikoa borondatezko izango da langilearentzat, eta harekin ados jarri ondoren gertatuko da.

AZKEN XEDAPENAK

Azken xedapenen artean lehena.

Akordio honen alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute hitzarmenaren eraginpeko langileen baldintza ekonomikoak eta lan-baldintzak hobetzeko prozesuan aurrera egiteko, Euskadiko herri-administrazioek beren zuzeneko kudeaketako langileen-tzat ezarriak dituzten lan-baldintza ekonomikoak eredu gisa hartuta.

Azken xedapenetatik bigarrena.

Erakunde bakoitzak hitzarmen honetan jasotakoak baino hobekiago izango diren baldintzak erabaki ahal izango ditu.

Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar de la Comisión Paritaria un dictamen sobre la viabilidad de los Pliegos de condiciones respecto a las condiciones laborales ya consolidadas.

Participarán las partes firmantes del presente convenio y se invitará a las AAPP con responsabilidad en la materia, debiendo llegarse al acuerdo de las partes firmantes del convenio para la participación de terceras personas.

Tanto las cuestiones sobre las que haya acuerdo como las propuestas de cada participante se incorporarán a un informe que, tras su aprobación antes del 31 de diciembre de 2017 por la Comisión Paritaria del II CIS de Gipuzkoa, se trasladará de manera oficial a las AAPP con responsabilidad en la materia.

Disposición Adicional octava. Del trabajo de noches.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios de noches, ya sea de forma habitual o esporádica, y sus funciones estén adscritas al área de intervención social, sólo realizarán tareas de atención directa a las personas usuarias y aquellas relacionadas con las mismas, sin que se les pueda obligar a realizar otro tipo de tareas que no correspondan con las propias de su área funcional y grupo profesional (artículo 29 del presente convenio).

La prestación del servicio se realizará garantizando la atención directa a las personas usuarias, pudiéndose prestar en las condiciones que libremente se acuerden entre las partes.

Lo arriba expuesto no impedirá la realización de cuantas tareas sean necesarias por situaciones excepcionales.

Disposición Adicional novena. Catálogo de actividades.

Se mantiene vigente el catálogo de actividades del I Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 145 del 1 de agosto de 2011.

Disposición adicional décima. Despidos objetivos con acuerdo inmediato.

En despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo, en caso de acuerdo inmediato (cuarenta y ocho (48) horas desde la comunicación) entre la organización y la persona afectada y siempre que dicho acuerdo, de conformidad con lo establecido en el ET, suponga sin más trámites el cese o la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a treinta (30) días por año de servicio, con un máximo de doce (12) mensualidades. Se exceptúan las organizaciones declaradas en concurso, suspensión de pagos o quiebra.

Disposición Adicional undécima. Movilidad geográfica.

En todos los casos, la movilidad geográfica tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora y se producirá previo acuerdo con ella.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a avanzar en un proceso que mejore las condiciones económicas y laborales del personal sujeto a este convenio, teniendo como referentes las condiciones económicas laborales establecidas por las administraciones públicas vascas para su personal de gestión directa.

Disposición final segunda.

En cada organización se podrán acordar condiciones mejores de las del presente convenio.

2015eko eta 2016ko Gipuzkoako Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmeneko taulak / Tablas II CIS Gipuzkoa 2015 y 2016

			Urtekoa / Anualidad
Hileko oinarrizko soldata (14 ordainsari) / Salario Base Mensual (14 pagas)	1. taldea / Grupo 1	1.981,00 €	27.734,00 €
	2. taldea / Grupo 2	1.796,26 €	25.147,64 €
	3. taldea / Grupo 3	1.642,28 €	22.991,92 €
	4. taldea / Grupo 4	1.469,86 €	20.578,04 €
	5. taldea / Grupo 5	1.313,84 €	18.393,76 €
Antzinatea-plusa/HILABETE (14 ordainsari) / Plus Antigüedad x MES (14 pagas)		41,29 €	578,06 €
Gaueko lanaren plusa/HILABETE (12 ordainsari) / Plus Nocturnidad x MES (12 pagas)		179,86 €	2.158,32 €
Txandakako lanaren plusa/HILABETE (12 ordainsari) / Plus Turnicidad x MES (12 pagas)		179,86 €	2.158,32 €
Gaueko lanaren osagarria/egiazko ORDU / Complemento Nocturnidad x HORA efectiva		4,24 €	
Igandeetako edo jaiegunetako plusa/egiazko ORDU / Plus Domingos y/o Festivos x HORA efectiva		4,76 €	
Esanahi bereziko jaiegunetako plusa/egiazko ORDU / Plus Festivos especial ignificación x HORA efectiva		8,46 €	
Prestasun-plusa edo zaintza lokalizatuko plusa/egiazko ORDU / Plus Disponibilidad o Guardia localizada x HORA efectiva		2,97 €	
Kilometrajea/KM / Kilometraje x KM		0,30 €	
Laneko arropa/URTE / Ropa trabajo x AÑO		100,00 €	100,00 €
	1. tartea / Tramo 1	1.500,00 €	3.250,00 €
	2. tartea / Tramo 2	3.251,00 €	5.250,00 €
Erantzukizun-osagarriak/URTE (14 ordainsari) / Complementos de Responsabilidad x AÑO (14 pagas)	3. tartea / Tramo 3	5.251,00 €	6.750,00 €
	4. tartea / Tramo 4	6.751,00 €	8.750,00 €
	5. tartea / Tramo 5	8.751,00 €	11.250,00 €

2017ko Gipuzkoako Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmeneko taulak / Tablas II CIS Gipuzkoa 2017

2017ko soldata-taulek, kontzeptu guztietarako, formula hau dute: 2014ko soldata + 14ko KPla + 15eko KPla + 16ko KPla + %1,50, %2ko + %1,50, %2ko gutxieneko bermatuarekin eta %2,5eko gehienekoarekin.

Las tablas salariales de 2017 responden para todos los conceptos, a la formula Sal.2014+IPC14+IPC15+IPC16+1,50%, con mínimo garantizado 2% y máximo 2,50%.

IPC<0 kasuetan, IPC=0 konputatuko da. Kasu guztietan, KPla Gipuzkoako Lurralde Historikoari dagokio.

En los supuestos de IPC<0, se computara IPC=0. En todos los casos el IPC corresponde al del Territorio historico de Gipuzkoa.

			Urtekoa / Anualidad
	1. taldea / Grupo 1	2.030,53 €	28.427,35 €
	2. taldea / Grupo 2	1.841,17 €	25.776,33 €
Hileko oinarrizko soldata (14 ordainsari) / Salario Base Mensual (14 pagas)	3. taldea / Grupo 3	1.683,34 €	23.566,72 €
	4. taldea / Grupo 4	1.506,61 €	21.092,49 €
	5. taldea / Grupo 5	1.346,69 €	18.853,60 €
Antzinatea-plusa/HILABETE (14 ordainsari) / Plus Antigüedad x MES (14 pagas)		42,32 €	592,51 €
Gaueko lanaren plusa/HILABETE (12 ordainsari) / Plus Nocturnidad x MES (12 pagas)		184,36 €	2.212,28 €

			Urtekoa / Anualidad
Txandakako lanaren plusa/HILABETE (12 ordainsari) / Plus Turnicidad x MES (12 pagas)		184,36 €	2.212,28 €
Gaueko lanaren osagarria/egiazko ORDU			
Complemento Nocturnidad x HORA efectiva		4,35 €	
Igandeetako edo jaiegunetako plusa/egiazko ORDU / Plus Domingos y/o Festivos x HORA efectiva		4,88 €	
Esanahi bereziko jaiegunetako plusa/egiazko ORDU / Plus Festivos especial ignificación x HORA efectiva		8,67 €	
Prestasun-plusa edo zaintza lokalizatuko plusa/egiazko ORDU / Plus Disponibilidad o Guardia localizada x HORA efectiva		3,04 €	
Kilometrajea/KM / Kilometraje x KM		0,31 €	
Laneko arropa/URTE / Ropa trabajo x AÑO		102,50 €	102,50 €
	1. tartea / Tramo 1	1.500,00 €	3.250,00 €
	2. tartea / Tramo 2	3.251,00 €	5.250,00 €
Erantzukizun-osagarriak/URTE (14 ordainsari) / Complementos de Responsabilidad x AÑO (14 pagas)	3. tartea / Tramo 3	5.251,00 €	6.750,00 €
	4. tartea / Tramo 4	6.751,00 €	8.750,00 €
	5. tartea / Tramo 5	8.751,00 €	11.250,00 €

2017. urtean 2014an aurreikusitakoak baino %15era arte gorago dauden soldata edo osagarrientzako igoyerak 2017rako erabakitako igoera orokorraren parekoak izango dira.

Los incrementos para los salarios o complementos que en 2017 estén hasta un 15% por encima de los previstos en 2014, serán iguales al

incremento general acordado para 2017.

2017. urtean 2014an aurreikusitakoak baino %15etik gorago dauden soldata edo osagarrientzako igoyerak aurreko urteko KPIaren parekoak izango dira, hitzarmen honetako taulekin parekatu arte.

Los incrementos para los salarios o complementos que en 2017 estén más de un 15% por encima de los previstos en 2014, serán iguales al IPC del

año anterior hasta su equiparación con las tablas del presente convenio.

2017an Gipuzkoako Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmeneko beste osagarri bat gehituko da zenbateko hauekin:

En 2017 se añadirá un nuevo Complemento de II CISG con los siguientes importes:

			Urtekoa / Anualidad
	1. taldea / Grupo 1	9,91 €	138,67 €
	2. taldea / Grupo 2	8,98 €	125,74 €
Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmeneko Osag./HILABETE (14 ordainsari) / Compl. II CIS x MES (14 pagas)	3. taldea / Grupo 3	8,21 €	114,96 €
	4. taldea / Grupo 4	7,35 €	102,89 €
	5. taldea / Grupo 5	6,57 €	91,97 €

2018ko Gipuzkoako Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmeneko taulak / Tablas II CIS Gipuzkoa 2018

2018ko soldata-taulek, kontzeptu guztietarako, formula hau izango dute: 2017ko soldata + 17ko KPIa + %2,00 %2ko gutxieneko bermatuarekin eta %2,5eko gehienekoarekin.

Las tablas salariales de 2018 responderán para todos los conceptos, a la formula Sal.2017+IPC17+2,00%, con mínimo garantizado 2% y máximo 2,50%.

IPC<0 kasuetan, IPC=0 konputatuko da. Kasu guztietan, KPIa Gipuzkoako Lurralde Historikoari dagokio.

En los supuestos de IPC<0, se computara IPC=0. En todos los casos el IPC corresponde al del Territorio historico de Gipuzkoa.

2018. urtean 2017an aurreikusitakoak baino %15era arte gorago dauden soldata edo osagarrientzako igoyerak 2018rako erabakitako igoera orokorraren parekoak izango dira.

Los incrementos para los salarios o complementos que en 2018 estén hasta un 15% por encima de los previstos en 2017, serán iguales al incremento general acordado para 2018.

2018. urtean 2017an aurreikusitakoak baino %15etik gorago dauden soldata edo osagarrientzako igoyerak aurreko urteko KPIaren parekoak izango dira, hitzarmen honetako taulekin parekatu arte.

Los incrementos para los salarios o complementos que en 2018 estén más de un 15% por encima de los previstos en 2017, serán iguales al IPC del año anterior hasta su equiparación con las tablas del presente convenio.

2018an Gipuzkoako Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmeneko beste osagarri bat gehituko da zenbateko hauekin:

En 2018 se añadirá un nuevo Complemento de II CISG con los siguientes importes:

			<i>Urtekoa / Anualidad</i>
	1. taldea / Grupo 1	9,91 €	138,67 €
	2. taldea / Grupo 2	8,98 €	125,74 €
Esku-hartze Sozialari buruzko II. Hitzarmeneko Osag./HILABETE (14 ordainsari) / Compl. II CIS x MES (14 pagas)	3. taldea / Grupo 3	8,21 €	114,96 €
	4. taldea / Grupo 4	7,35 €	102,89 €
	5. taldea / Grupo 5	6,57 €	91,97 €

2018ko soldata-etaulak 2018ko urtarrilaren 31 baino lehen argitaratuko dira Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean, batzorde paritarioak onartu ondoren.

En todo caso antes del 31 de enero de 2018, previa aprobacion por parte de la comision paritaria, se publicaran en el BOG las tablas salariales de 2018.