

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2023-2025 urteetarako Esku Hartzeko Sozialari Buruzko Gipuzkoako IV Lan Hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100025012011 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2024ko martxoaren 13an, Hedatzenek enpresaburuen ordezkapenean, eta LAB eta CCOO sindikatuek langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2024ko martxoaren 19an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2024ko martxoaren 21a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (2373)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del IV Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa para los años 2023-2025 (código 20100025012011).

ANTECEDENTES

Primero. El día 13 de marzo de 2024, se suscribió el convenio citado por Hedatzen en representación de las empresas, y por los sindicatos LAB y CCOO en representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 19 de marzo de 2024, 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 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 21 de marzo de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (2373)

Esku-hartze Sozialari buruzko Gipuzkoako IV. Hitzarmen Kolektiboa (2023-2025).

I. TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA. EREMUAK

1. artikulua. Jardute-eremua.

Hitzarmen hau Esku Hartze Sozialaren inguruko jarduerak gauzatzeko enpresa, elkarte, fundazio, zentro, entitate edo antzeko erakundeak (aurrerantz erakundeak) aplikatuko zaie, baldin eta erakunde horien auzerak juridikoa eskubide publikoak ez bada, edo erakunde horren akzioaren nagusi eta bakarra Herri Administrazioaren bat ez bada.

Honako hauek hartzen dira Esku Hartze Sozialat: 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. Bederigarren 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, arrazoi ekonomikoak direla-eta baztertua daudenak, aterperik gabekoak, edonolako adikzioarekiko edo adikzio ohiarrekiko mendetasunak eragindako osasun-arazoak dituzten pertsonak, etorkinak, langabeak, giltzapetuak eta giltzapetu ohiak; kasu guztietan baztertua eta/edo babesik gabe dauden pertsonak edo kolektiboak, baztertua 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 hobekia bada; kasu horretan, hitzarmen honetan bermatutakoa gutxienezko izango da.

Horrez gain, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira esanbidez ingurumena eta kirola edo kultura jarduerak nagusitatzeko dituzten erakundeak; horiek guztiak zentzurik zorrotzenez 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 eragindakoak izanda ere.

IV Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa (2023-2025).

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 novena 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, aun cuando sean realizados por organizaciones que están dentro del ámbito funcional de este convenio.

2. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau jardute-eremuko erakunde guztiak 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-contratazio erregimenean diharduten langile guztiak hitzarmenaren esparruaren barruan sartzen dira. Horrenbestez, gizarte-arloko boluntarioei ez zaie aplikatuko, EAEko Boluntariotza Legean xedatutakoaren arabera arautuko baitira, ez eta erlijio-komunitateetako kide izan eta erlijio-ordena horien titulartasuneko zentroetan lan egiten duten pertsonaiei 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 honek hiru (3) urteko indarraldia izango du: 2023, 2024 eta 2025, 2023ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra arte, eta indarrean jarraituko du hura ordeztuko duen beste hitzarmen kolektibo sektorial bat sinatu arte.

Gipuzkoako Gizarte Esku-hartzearen IV. Hitzarmen Kolektiboak (aurrerantzean, GGSZ) argitaratzen den egunetik aurrera izango ditu ondorioak. Soldata-erregularizazioak argitaratzen diren egunaren ondorengo hiru (3) hilabeteen barruan egingo dira.

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 Jaurlaritzako dagokion erakundearen erregistratu 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 2025eko abenduaren 31 baino lehen– eratzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek, eta hitzarmen hau luzatutzat joko da, baldin eta hitzarmen berri batek aldatzen ez bada.

Negoziatzeko legitimazioa duten alderdi guztiak osatuko dute Negoziazio Batzordea, bai langileen aldetik, bai enpresaren aldetik, aplikatu beharreko legeriaren arabera negoziazio-batzorde hau eratzeko unean duten ordezkagarritasunarekin.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura.

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzten dute, eta aplikazio praktikoari begira, orokortzat hartuko dira, lehen xedapen gehigarriak ezarritakoa bazter utzi gabe.

Lan-arloko jurisdikzioak artikuluren bat ezeztatzen bada, hitzarmena berrikusiko da. Horretarako Negoziazio Mahaia hila-beteko epean bilduko da epai irmoa ematen denetik zenbatzen hasita. Negoziazio Mahaiko kideren batek aldeztatik 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 prestan 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 tres (3) años: 2023, 2024 y 2025, extendiéndose del día 1 de enero de 2023 al día 31 de diciembre de 2025, y mantendrá su vigencia hasta la firma de otro convenio colectivo sectorial que lo sustituya.

Los efectos del IV Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa (en adelante, CISG) serán desde la fecha de su publicación. 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 prorrogará 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 día 31 de diciembre de 2025 y, en tanto no sea modificado por un nuevo acuerdo, se entenderá el mismo prorrogado.

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 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 legezko arautegian ezarritakoa hartuko da kontuan.

II. KAPITULUA. BATZORDEAK

8. artikulua. Batzorde paritarioa.

Batzorde Paritario bat eratu da, Hitzarmen Kolektiboaren interpretazio-, arbitraje, adiskidetzeko-organoa gisa, eta baita hitzarmenean erabakitakoa betetzen dela zaintzeko organoa 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 aurrekuisitako 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 hitzarmena 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 erakundeen eragin-kortasuna 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 artikuluez edo kontuez soilik arituko da.

9. artikulua. Osaera.

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

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

Bi ordezkaritzek erakundeko aholkulari bat eraman dezake bileretara.

10. artikulua. Funtzionamendua.

Batzordea Hitzarmen hau sinatu eta egutegiko 15 eguneko denboraldiaren barruan eratu da. Lehenengo bileran Presidentetza 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 bertaratuen esanbidezko nahikoa adostasun badago, beste gai batzuk sartu

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/o 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.

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. 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 expre-

ahal izango dira gai-zerrenda horretan. Hori guztia bilera-eskabi-dea jakinarazten denetik zenbatzen hasita, bost (5) egun lehenago gutxienez.

Erabakiak baliiodunak izateko, Batzordea alderdi bakoitzeko ordezkariaren % 50ekin osatuko da, eta erabakiak boto kualifikatuen bitartez hartuko dira, Batzordearen partaide diren erakundeen ordezkariaren (aurrerantz LPZ) 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: Donostia-San Sebastián 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 bilera 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 (aurrerantzean LE) eta aplikatu beharrekoak diren gainerako arauetan langileei eta haien ordezkariari entzuteko, informatzeko, haiekin negoziatzeko, eta abarrerako aitortutako eskubiak 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 eragindako edozein diskriminazio, baita adierazitako gaiak direla medio lansari desberdina ematea ere enpresan lanpostu berdinetan diharduten langileei.

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

so 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 (en adelante, RLPT).

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 Donostia-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 (en adelante, ET) 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 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.

Gizonek eta emakumeek 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 aitopen bateratua».

– Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2006/54/EE Zuzentarauak, 2006ko uztailaren 5ekoak, enplegu- eta okupazio-gaietan gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunaren eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoak, jasotzen dituen oharra, proposamenak eta aplikazio-irizpide orokorrak.

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 oinarritzko kopia epe laburrean LPZren esku jartzeko betebeharra izango dute erakundeek. Hamar (10) egunekoak izango da epe hori gehienez, kontratua sinatzen denetik zenbatzen hasita.

16. artikulua. Kontratu modalitateak.

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

1. Lan-kontratu mugagabea: izaera iraunkorra eta finkoa duten lanpostuen premiei erantzuteko erabiliko den lan-kontratu mota da. Kontratazio mota hori edozein modalitatetan egin ahal izango da (lanaldi osoan, lanaldi partzialean, hobariak jasotzeko eskubidearekin edo gabe, etab.).

2. Aldizkako lan-kontratu mugagabea: Modalitate honen barruan, erakundeak erabili ahal izango du, lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa, eta urtaroko lanak edo sasoiko jardueren lotutakoak egiteko hitzartuko da, edo izaera hori ez duten baina, aldizka ematen diren arren, gauzatze-aldi zehatzak, zehatzak edo zehaztugabeak dituzten lanak egiteko. Aldizkako lan-kontratu finkoa zerbitzuak emateko lanak egiteko ere hitzartu ahal izango da, merkataritza- edo administrazio-kontraten esparruan, baldin eta, aurreikus badaiteke ere, erakundearen ohiko jardueraren parte badira.

Aldizkako lan-kontratu finkoa idatziz formalizatu beharko da nahitaez, eta lan-jardueraren funtsezko elementuak jaso beharko ditu, besteak beste, jarduera-aldiaren iraupena, lanaldia eta ordu-banaketa. Hala ere, azken horiek gutxi gorabehera izaerarekin agertu ahal izango dira, deialdia egiten den unean zehazteari kalterik egin gabe.

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 la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

– Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que refleja la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

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 RLPT 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. Contrato de trabajo por tiempo indefinido: es el tipo de contrato de trabajo que se utilizará para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo. Este tipo de contratación se podrá realizar en cualquiera de sus modalidades (a jornada completa, a tiempo parcial, con o sin derecho a bonificaciones, etc.).

2. Contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo discontinuo: Dentro de esta modalidad, la entidad podrá utilizarlo, a jornada completa o a tiempo parcial, y se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada, o para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato de trabajo fijo-discontinuo podrá concertarse también para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Deialdia idatziz egin beharko da, ahalik eta lasterren, eta, nolana ere, zerbitzua ematen hasi baino hamar (10) egun natural lehenago gutxienez. Gainera, deialdiak lan-egutegia, lanaldia eta jardueraren iraupena zehaztu beharko ditu. Langileak egin eta hurrengo 72 orduetan erantzun beharko dio deialdiari, zerbitzuaren hasiera bermatzeko.

Egindako deialdiaren aurrean, langile finko etenak hitzarmen kolektibo honen 43. artikuluan aurreikusitako borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du.

Erakundeek egutegiaren berri eman beharko diote LPZri, urteko edo, hala badagokio, sei hilabeteko deialdien aurreikuspenekin, bai eta langile finko etenen alta eraginkorren datuak ere, behin gertatzen direnean.

Urteko jarduerarik ezaren gehieneko aldia sei (6) hilabetekoa izango da, betiere kontratazioaren xede den zerbitzuak edo jarduerak sei (6) hilabete gainditzen ez baditu.

Langile finko etenek dagozkien opor-egunak hartuko dituzte jarduera-aldiaren barruan, eta ezin izango dira diruz konpentsatu.

Aldizkako langile finkoek ezin izango dute kalterik jasan kontziliazio-eskubideak baliatzeagatik, lanpostua gordetzeko eskubidea ematen duten absentiengatik eta legean eta hitzarmen kolektibo honetan aitortutako eskubideetan oinarrituta justifikatutako beste arrazoi batzuegatik.

Aldizkako langile finkoak lehentasunezko kolektibotzat hartuko dira lan-eremuko enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren prestakuntza-ekimenetan sartzeko jarduerarik gabeko aldietan.

3. Produkzio-zirkunstantziengatik lan-kontratua: kontratu mota honen bidez, jardueraren noizbehinkako eta aurreikusi ezinezko hazkundera eta gorabeherak hartuko dira kontuan. Gorabehera horiek, erakundearen jardura normala izan arren, aldi baterako desoreka sortzen dute eskuragarri dagoen enplegu egonkorren eta eskatzen denaren artean, betiere aldizkako modalitate finkorako jasotako kasuei erantzuten ez badiete eta haien beharra behar bezala justifikatuta badago. Hala, adibide gisa, eta ez zehatz-mehatz, honako kasu hauek ezartzen dira aplikatzeko: laguntzen bidez kudeatutako zerbitzuak, urtebeteko iraupeneko dirulaguntzak, jarraitzeko aukerarik gabekoak (premiak hautemateko azterlanak, diagnostikoak egitea...) edo bermatu gabeko jarraitutasunekoak (programa pilotuak, izaera esperimentaleko zerbitzuak...); borondatezko eta aldi baterako lanaldi-murrizketak, legez ezarritako arrazoietan oinarritzen ez direnak.

Aurreko paragrafoan aipatzen diren gorabeheren artean sartuko dira urteko oporretatik eratorritzen direnak, nahiz eta erakundeak saiatuko diren oporrak estaltzen langile finkoak edo aldizkako finkoak kontratatuz.

Gehienez ere, urtebeteko (1) iraupena izango du. Hala ere, kontratu hori urtebete baino gutxiagorako hitzartu bada, behin bakarrik luzatu ahal izango da, alderdiek hala adosten badute, eta kontratuaren gutzizko iraupenak ezin izango du gehieneko iraupen hori gainditu.

Era berean, ekoizpenaren inguruabarrengatik kontratuak formalizatu ahal izango dira, noizbehinkako egoerei, aurreikus daitezkeenei eta iraupen mugatu eta mugatua dutenei erantzuteko, paragrafo honetan aurreikusitakoaren arabera. Erakundeek gehienez ere lauogeita hamar (90) egunez erabili ahal izango dute kontratu hau urte naturalean, egun horietako bakoitzean egoera zehatzei erantzuteko beharrezkoak diren langileak alde batera utzita. Egoera horiek behar bezala identifikatuta egon beharko dute kontratuan. Lauogeita hamar (90) egun horiek ezin izango dira modu jarraituan erabili.

El llamamiento deberá efectuarse por escrito, con la mayor antelación posible y, en todo caso, con al menos diez (10) días naturales de antelación a la fecha de inicio de la prestación del servicio. Además, el llamamiento deberá concretar el calendario laboral, la jornada de trabajo y la duración de la actividad. La persona trabajadora deberá responder al llamamiento en las 72 horas siguientes a haberse formulado éste, al efecto de garantizar el inicio del servicio.

Ante el llamamiento efectuado, la persona trabajadora fija-discontinua podrá solicitar la excedencia voluntaria prevista en el artículo 43 de este convenio colectivo.

Las entidades deberán informar a la RLPT del calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como de los datos de las altas efectivas de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, una vez se produzcan.

El periodo máximo de inactividad anual será de seis (6) meses siempre que el servicio o la actividad objeto de contratación, no supere los seis (6) meses.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas disfrutarán de los días de vacaciones que les correspondan dentro del periodo de actividad, sin que puedan ser compensadas económicamente.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley y en este convenio colectivo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

3. Contrato de trabajo por circunstancias de la producción: con este tipo de contrato se atenderá el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la entidad, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos para la modalidad fija-discontinua y que su necesidad esté debidamente justificada. Así, a título ilustrativo y no exhaustivo, se establecen los siguientes supuestos para su aplicación: servicios gestionados a través de ayudas, subvenciones de duración anual, sin posibilidad de continuidad (estudios de detección de necesidades, elaboración de diagnósticos...) o de continuidad no garantizada (programas piloto, servicios de carácter experimental...); reducciones de jornada voluntarias y temporales que no se amparen en causas legalmente establecidas.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales, si bien las entidades procurarán cubrir las vacaciones mediante la contratación de personas trabajadoras por tiempo indefinido, bien con carácter fijo o fijo-discontinuo.

Su duración máxima será de un (1) año. No obstante, si dicho contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las entidades solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa (90) días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa (90) días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Aurrekoa alde batera utzi gabe, hogeita lau (24) hilabeteko epean hemezortzi (18) hilabetetik gora kontratatuta egon diren langileak, enpresa berean edo enpresa-talde berean lanpostu bererako edo desberdinerako, produkzio-zirkunstantziengatik bi (2) kontratu edo gehiagoren bidez, langile finko bihurtuko dira.

Era berean, finko bihurtuko da ekoizpen-gorabeherengatiko kontratuen bidez (aldi baterako laneko enpresekin egindako langileak lagatzeko kontratuak barne) hogeita lau (24) hilabeteko epean hemezortzi (18) hilabete baino gehiago jarraian edo ete-n gabe beteta egon den lanpostu bat betetzen duen pertsona.

Aurreikuspen hori aplikatzekoa izango da, halaber, enpresaren ondorengotza edo subrogazioa gertatzen denean, legez edo hitzarmenez xedatutakoaren arabera.

Ekoizpen-gorabeherengatiko kontratua amaitzean, langileak kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du. Kalte-ordain horren zenbatekoa zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hamabi (12) soldata-egun ordaintzearen zati proportzionala izango da.

4. Langilea ordeztzeko lan-kontratua: lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordeztzeko itundua, betiere kontratuan ordezkaturako pertsonaren izena eta ordezkapenaren arrazoia zehazten badira. Kasu horretan, ordezkaturako pertsona kanpoan egon baino lehen hasi ahal izango da zerbitzua ematen, eta egin-kizunak betetzen dituen bitartean lanpostua behar bezala beteko duela bermatzeko behar den denbora hartuko du, gehienez ere bi (2) egunez.

Halaber, ordezkapen-kontratua beste langile batekin itundu ahal izango da lanaldi murriztua osatzeko, baldin eta murrizketa hori hitzarmen kolektiboan legez ezarritako edo araututako arrazoietan oinarritzen bada eta kontratuan ordezkaturako pertsonaren izena eta ordezkapenaren arrazoia zehazten badira.

Ordezkapen-kontratua, halaber, hautaketa- edo sustapen-prozesuan lanpostu bat aldi baterako betetzeko ere egin ahal izango da, kontratu finkoaren bidez behin betiko betetzeko; kasu horretan, kontratuaren iraupena ezin izango da hiru (3) hilabetetik gorakoa izan, eta xede bereko beste kontratu bat ezin izango da egin behin gehieneko iraupen hori gainditu ondoren.

Legez eta erregelamenduz araututako kasuez gain, honako arrazoi hauek ezartzen dira hura aplikatzeko: enplegua eta soldata etetea diziplina-arrazoiengatik, eszedentzia lanpostua gordeta, ordaindutako baimenak, guraso-baimena, amatasuna edo haurdunaldiko arriskua, bularreko haurra zaintzeko baimena, aldi baterako ezintasuna baja medikoagatik edo legeak aurreikusitako beste kasu batzuk.

17. artikulua. Kontratua mugagabe bihurtzea.

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

18. artikulua. Txanda-kontratua.

Erakundeek beren langileei kontratu partzialak egin ahal izaneko 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 lanpostu horri eusten bazaio erakundearen.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro (24) meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho (18) meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos (2) o más contratos por circunstancias de la producción adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho (18) meses en un periodo de veinticuatro (24) meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

A la finalización del contrato por circunstancias de la producción, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar doce (12) días de salario por cada año de servicio.

4. Contrato de trabajo por sustitución de persona trabajadora: concertado para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante dos (2) días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres (3) meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, permisos retribuidos, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, permiso para cuidado del lactante, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

Artículo 17. 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.

Artículo 18. 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.

19. artikulua. Probaldia.

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

Langile berri guztiek egin beharko dute probaldia, eta kasu guztietan hiru (3) hilabetekoa izango da, honako kategoría haue-tan 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, au-reabisurako 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 egi-ten badizkiote, ez du probaldia bete beharko, baldin eta aurreko aldi baterako kontratua edo kontratuak langile horren lanbide-kategoriarako ezarritako probaldia baino luzeagoak badira.

20. artikulua. Dibertsitate funtzionala duten pertsonen-zat lanpostuak gordetzea.

Hitzarmen hau argitaratu ondoren egindako kontratazioetan, erakundeak lanpostuak gordeko ditu dibertsitate funtzionala du-ten pertsonentzat; zehazki, une horretan indarrean dagoen lege-diak adierazitako lanpostuen ehunekoa gordeko du gutxienez, le-gedi horrek arautzen dituen baldintzak eta formalitateak betez.

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

21. artikulua. Lanpostu hutsak eta berriak.

Kontratazio berri orok, dela lanpostu berriak sortzeagatik, dela lanpostu hutsak betetzeagatik, erakundeko langile lan-kon-tratadunen barne-sustapena erraztuko du.

Hitzarmen hau aplikatzen zaien erakunde guztiek nahitaez bete beharko dute, 2024ko abenduaren 31 baino lehen, barne-aplikazioko arau bat. Arau horrek, gutxienez, lanpostu hutsak eta plaza eskaintzeko eskakizuna jasotzen du, gutxienez sei (6) hi-labeteko antzinatasun aitortua duten erakunde eskaintzaileko langileentzat. Lehen aipatutako araua LPZren parte-hartzearekin egin beharko da. Arau horrek publikoa izan beharko du, eta era-kundeetako langile guztiek ezagutu beharko dute. Gainera, hi-tzarmenaren 14. artikulua araberako, generoagatik, arrazaga-tiko, sexuagatik, sexu-aukeragatik, erlijioagatik, etniagatik, aukera politiko edo sindikalagatik edo adinagatik diskriminazioa saihestuko duten mekanismoak izango ditu.

Horretarako, lanpostu bakoitzera sartzeko baldintzak ados-tuko dira, eta lanpostu horietan aldaketak egitea saihestuko da, hautagai izan daitezkeenak lagundu edo diskriminatze-ko as-moz. Eskakizun horiek antolakundeko zuzendaritzak zehaztuko ditu, baina barne-aplikazioko arauan bertan aipatuko dira ho-riek betetzeko kontuan hartuko diren irizpideak.

Lanpostuen zerrendaren eranskinean jasoko diren betekizu-nen artean, honako hauek zehaztuko dira:

Artículo 19. Periodo de prueba.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta con-dición, 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 in-demnización.

Terminado el periodo de prueba, la persona trabajadora pa-sará a formar parte de la plantilla de la organización compután-dose a todos los efectos dicho periodo.

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

Artículo 20. Reserva de plazas para personas con diversi-dad funcional.

La organización reservará, en las contrataciones que se re-alicen 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 RLPT, 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 21. Vacantes y puestos de nueva creación.

Toda nueva contratación, ya sea por creación de nuevas pla-zas o por cobertura de vacantes, favorecerá la promoción inter-na del personal laboral de la organización.

Todas las organizaciones a las que les es de aplicación este convenio deberán tener, antes del día 31 de diciembre de 2024, una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar la oferta de vacantes y plazas, a las personas trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis (6) meses de antigüedad reconocida. La norma antes reseñada deberá ser elaborada con la partici-pación de la RLPT, dicha norma deberá ser pública y conocida por todas las personas trabajadoras de las entidades y contendrá mecanismos que, de acuerdo con el artículo 14 del convenio, eviten la discriminación por razón de género, raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad.

Para ello, se acordarán los requisitos de acceso a cada puesto de trabajo, evitando modificaciones de los mismos con voluntad de favorecer o discriminar a posibles personas candidatas. Di-chos requisitos serán determinados por la Dirección de la orga-nización, si bien, en la propia norma de aplicación interna se mencionarán los criterios que serán tenidos en cuenta para su cobertura.

Dentro de los requisitos que se incluirán en el anexo con la relación de puestos de trabajo, se detallarán:

- 1.1. Lanpostuaren definizioa (funtzioak, eskatutako profila...).
- 1.2. Lanpostu hutsa/lanpostu berria jakinarazteko prozesua (epea, hedabidea...).
- 1.3. Hautaketa-irizpideak.
- 1.4. Hautaketa-prozedura (hautagitzak aurkezteko epeak, eskatutako dokumentazioa, ebazteko epea...).
- 1.5. Konfiantzazko postuen eranskina: Protokoloak berariazko eranskin bat izango du, konfiantzazko postuetarako sarbidea jasotzen duena. Erakunde bakoitzak zehaztuko ditu lanpostu horiek.

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 geratuz gero.

Lanaldi partziala handitzean, lehenetsuna izango dute zentro edo zerbitzu bereko beren kategorian hutsik dauden lanpostuetan kontratatutako pertsonak, baldin eta bateragarriak badira ordu-tegiaren aldetik, eta, besteak beste, antzinatasuna, eskatutako prestakuntza edo titulazioa, lanposturako egokitasuna eta gisako irizpideak kontuan hartuko dira, egungo kontratuak hobetzera jotzeko, kontratazio berriak egin aurretik. Nolanahi 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, antolaketaren eta abarren ikuspuntutik, behin-behineko langileekin ezarri ere, langileok lan-taldeetan duten egonkortasuna sustatzeko.

II. KAPITULUA. LANA UZTEA

22. artikulua. Lana nork bere borondatez uztea.

Lanpostua bere borondatez utzi nahi duen langileak (borondatezko 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 bada, lan-harremana amaitzean, langileari dagokion likidazioa ordaindu behar dio nahitaez.

III. KAPITULUA. PRESTAKUNTZA

23. artikulua. Prestakuntzarako eta Hizkuntza Normalizatorako Sektore Batzordea.

Hitzarmen honen esparruan, Prestakuntzarako eta Hizkuntza Normalizatorako Batzorde Sektoriala eratuko da, argitaratzen denetik hilaletako (1) epean gehienez. Batzorde hori paritariora izango da hitzarmena sinatzen duten alderdien artean, eta hiruhileko bakoitzean bi (2) aldiz bilduko da. Hamabost (15) egun lehenago, bi alderdiek gai-zerrenda ezarriko dute, eta, ezarritako eguna baino gutxienez bost (5) egun lehenago, bilera horretan landu nahi den dokumentazioa bidaliko da. Lanaren maiztasuna eta intentsitatea handitu ahal izango da, alderdiek beharrezkotzat jotzen badute, akordio bat lortzeko 2025eko urriko gehieneko epean.

Era berean, Batzorde horren esparruan Hizkuntza Normalizatorako Plana sustatu, diseinatu eta gauzatzeko agindua ezarriko 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. artikuluko 1. puntuak dioen bezala, langileek honako hauetarako eskubidea izango dute:

«a) Azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak jasotzeko; eta titulu akademiko edo titulu profesionalen bat lortzeko

- 1.1. Definição del puesto de trabajo (funciones, perfil requerido...).
- 1.2. Proceso comunicación de la vacante/puesto de nueva creación (plazo, medio de comunicación...).
- 1.3. Criterios de selección.
- 1.4. Procedimiento de selección (plazos presentación candidaturas, documentación requerida, plazo de resolución...).
- 1.5. Anexo Puestos de confianza: El protocolo incorporará un anexo específico que recoja el acceso a los puestos de confianza, que serán determinados por cada organización.

Las personas trabajadoras que tengan una persona familiar 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 idénticos.

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 Seguridad Social.

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

CAPÍTULO II. CESES

Artículo 22. 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, tendrá la obligación de abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

CAPÍTULO III. FORMACIÓN

Artículo 23. Comisión Sectorial de Formación y Normalización Lingüística.

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de un (1) mes, a partir de su publicación, la Comisión Sectorial de Formación y Normalización Lingüística, de composición paritaria por las partes firmantes del convenio, que se reunirá dos (2) veces cada trimestre. Con quince (15) días de antelación las dos partes establecerán el orden del día y al menos con cinco (5) de antelación a la fecha establecida, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

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 trabajadoras 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 artículo 23 del ET en el punto 1, las personas trabajadoras tendrán derecho:

«a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y

ikasketak erregular egiten ari bada, lan-txanda eta urrutiko lana eskuratzea aukeratzeko lehentasuna ere bada, enpresako araubidea txandetakoa bada eta postua edo eginkizunak bateragarriak badira lan egiteko modu horrekin.

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

c) Prestakuntzarako eta lanbide-hobekuntzarako dagozkion baimenak jaso ahal izango ditu, lanpostua berarentzat gordez.

d) Lanpostuan egindako aldaketetara moldatzeko behar den prestakuntza jasotzeko eskubidea izango du. Enpresa arduratuko da horretaz, prestakuntzara bideratutako kredituak lortzeko aukera bazter utzi gabe. Kasu guztietan, benetan lan egindako denboratzen hartuko da prestakuntzan ematen den denbora.

2. Negoziazio 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 (1) antzintasuna duten langileek eskubidea dute urtean hogeita (20) orduko baimen ordaindua izateko, enplegurako lanbide-prestakuntza egiteko, enpresaren jarduerari lotua. Baimenaren orduak bost (5) urtean metatu daitezke. Eskubidea betiere betetzat joko da langileak egin ahal baditu enplegurako lanbide-prestakuntza lortzeko prestakuntza-jarduerak enpresaren ekimenez garatutako edo negoziatzio 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.»

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko erakundeek urte bakoitzeko urtarrilaren 31 baino lehen izango dute urteko prestakuntza-plana. Plan hau egiten parte hartuko du LPZk, eta, eskatzen duenean, lehentasuna emango zaio langileen osotasun fisiko eta psikologikoa ziurtatzea ahalbidetzen duten gaiak edo une bakoitzean egokien eta beharrezkoagotzat jotzen direnei. Data horren ondoren, komeni dela uste bada, planaren edukia berrikusiko da, eta, horretarako, LPZri ere kontsulta egingo zaio, langileei horren berri emanez eta berrikuspenak eragindako langileak ados jarrita.

Langileren batek prestakuntza-eskaintza bere urteko lan-egutegian jasota ez badauka, zer gairi buruzko prestakuntza eman proposatu ahal izango du.

Ahal dela, lan-ordutegiak errespetatuko dira, eta, ahal dela, goizez egingo dira.

IV. KAPITULUA. LANNEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

24. 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 xedatutakoa beteko dute.

Istripu-mutualitaterik ez duten edo beste mutualitate bat kontratatu behar duten erakundeek langileen ordezkariei galdetuko diete mutualitatea aukeratu aurretik.

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

a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, 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 trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones 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. 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 trabajadoras de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un (1) año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte (20) horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco (5) 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.»

Las organizaciones del ámbito de aplicación de este convenio dispondrán del Plan anual de formación antes del 31 de enero de cada año. En la elaboración de este Plan participará la RLPT y, cuando lo solicite, se dará prioridad a la formación de aquellas materias que permitan asegurar la integridad física y psicológica de las personas trabajadoras o aquellas que consideren en cada momento más oportunas y necesarias. Si, con posterioridad a esta fecha, surgieran circunstancias sobrevenidas que lo hicieran aconsejable, se revisará el contenido del Plan, para lo que se consultará también a la RLPT, informando a la plantilla y con el acuerdo de las personas trabajadoras afectadas por la revisión.

Si alguna persona trabajadora no tuviera recogida la oferta formativa en su calendario laboral anual podrá proponer las materias sobre las que realizar su formación.

Se tratará de respetar en lo posible los horarios de trabajo y preferentemente se realizarán en horario de mañana.

CAPÍTULO IV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 24. 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 las 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 RLPT para la elección de la misma.

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

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 lehenetsunak zehaztea.
- Lanpostuetako arriskuen prebentzioari eta osasuna zaintzeari buruzko informazioa eta prestakuntza ematea langileei.

Gainera:

- Lehen laguntzak eta larrialdi-planak behar bezala emango direla bermatzea.
- Lanaren ondoriozko arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea, osasuna zaintzeko kontroletan adierazle psikosozialak sartuz.

Jarduerak eta horiek ebaluatzeko erabiliko den metodologia Prebentzio Batzordean onartu eta ebaluatuko dira.

Hiru (3) urtean behin gutxienez, ezohiko egoeretan izan ezik, zeinetan ad hoc egingo baita, arrisku psiko-sozialen ebaluazioa egin beharko da lantoki bakoitzean.

Erakundeak erabakiko du, LPZri kontsulta egin ondoren, balorazioa zein enpresak egin behar duen, bai eta balorazioaren edukia ere.

Baldin eta frogatzen bada ezarritako neurriak ez direla eraginkorrak izan hautemandako arrisku psikosozialak murrizteko, kanpoko zerbitzuak kontratatatzeko aukera proposatuko da.

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

Hitzarmen honi lotutako erakundeak saiatuko dira, haien antolamenduaren eta kudeaketaren ikuspegitik posible duten neurrian, 60 urtetik gorako langileak haiei egokienak zaizkien lanpostuetan birkokatzen.

Hitzarmen honen esparruan, argitaratzen denetik bi (2) hilabete epean, batzorde espezifiko bat eratuko da erretiro-adinetik gertu dauden langileei zuzendutako antolaketa-neurriak aztertzeko. Batzorde horrek osaera paritarioa izango du, eta neurri horiek eragindako pertsonen ere parte hartuko dute, eta hiru hilean behin bi (2) bilerara egingo dira. Hamabost (15) egun lehenago, alderdiek gai-zerrenda ezarriko dute, eta aurreikusitako eguna baino gutxienez bost (5) egun lehenago, bilera horretan landu nahi den dokumentazioa bidaliko da. Alderdiek beharrezkotzat jotzen badute, laneko maiztasuna eta intentsitatea handitu ahal izango dira, 2025eko urrian, gehienez, akordio bat lortzeko.

Hitzarmen honen esparruan, argitaratzen denetik hilabete (1) epean, batzorde espezifiko bat eratuko da, osaera paritariokoa, eta zerbitzu desberdinetako langileen lan-kargak eta ratioak aztertzeaz arduratuko da. Batzorde hori hiru hilean behin bilduko da, bi (2) bileratan. Hamabost (15) egun lehenago, alderdiek gai-zerrenda ezarriko dute, eta aurreikusitako eguna baino gutxienez bost (5) egun lehenago, bilera horretan landu nahi den dokumentazioa bidaliko da. Alderdiek beharrezkotzat jotzen badute, laneko maiztasuna eta intentsitatea handitu ahal izango dira, 2025eko urrian, gehienez, akordio bat lortzeko.

Erakunde bakoitzeko Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen esparruan, arrisku biologiko espezifiko heldu beharra

Las organizaciones 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, incluyendo indicadores psicosociales en los controles de vigilancia de la salud.

Estas actividades, así como la metodología que se va a utilizar para la evaluación de las mismas, serán aprobadas y evaluadas en el comité de prevención.

Al menos una vez cada tres (3) años, salvo situaciones excepcionales en las que se realizará ad hoc, se deberá realizar la evaluación de riesgos psicosociales en cada centro de trabajo.

La organización decidirá, previa consulta a la RLPT, qué empresa debe realizar la valoración, así como el contenido de la misma.

En el caso que se demuestre que las medidas implantadas no han sido eficaces para reducir los riesgos psicosociales detectados, se propondrá la posibilidad de contratación de servicios externos.

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.

Las organizaciones sujetas al presente convenio tratarán, en la medida de lo posible desde el punto de vista organizativo y de gestión, de reubicar a las personas trabajadoras mayores de 60 años en aquellos puestos de trabajo que les pudieran ser más adecuados.

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo de dos (2) meses desde su publicación, una comisión específica encargada del análisis de medidas organizativas dirigidas a las personas trabajadoras que se encuentren próximas a la edad de jubilación. Esta comisión, de composición paritaria, contará también con la participación de las personas afectadas por estas medidas y se reunirá con una frecuencia de dos (2) reuniones trimestrales. Con quince (15) días de antelación, las partes establecerán el orden del día y con al menos cinco (5) días de antelación a la fecha prevista, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo de un (1) mes desde su publicación, una comisión específica, de composición paritaria, encargada del estudio de las cargas de trabajo y ratios del personal de los diferentes servicios, que se reunirá con una frecuencia de dos (2) reuniones trimestrales. Con quince (15) días de antelación, las partes establecerán el orden del día y con al menos cinco (5) días de antelación a la fecha prevista, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

En el marco del Comité de Seguridad y Salud laboral de cada organización se podrá analizar situaciones que hagan nece-

dakarten egoerak aztertu ahal izango dira, beharrezkoa den zerbitzuetan (sarna kasuak detektatzea...). Neurri horrek ez du esan nahi arrisku biologikoen ebaluazio espezifikorik egin behar denik.

IV. TITULUA

LANALDIA ETA ORDAINSARI EGITURA

I. KAPITULUA. LANALDIA

25. artikulua. Lanaldia eta lan-egutegia.

Urteko lanaldia 1.592 ordukoa izango da gehienez, hitzarmen honen indarraldiko urte gutzietan.

Ordu osagarriekin zerikusia duen orotan, Langileen Estatuaren 12.5) artikuluan xedatua kontuan hartuko da.

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

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

Dauzkaten ezaugarri bereziengatik lan-egutegi aldazina 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 lanaldizat emango da txanda-aldaketetan dagoen baterako denbora (gainjartzea), baita ordaindu-tako atsedenaldiak ere, baliatzen ari diren erakundeetan.

Era berean, hitzarmen honen aplikazio-eremuko erakunde guztiak 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 bezain beste.

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

– Egutegia egiteko protokoloa eta oporrak.

a) Urteko lanaldiari eta ordutegiei buruzko egutegi-proposamen bat egingo da urte bakoitzeko urtarrilaren 1ean. Horretarako, bai erakundeek, bai LPZk, egutegi hori adosteko behar diren bilerak egin beharko dituzte.

b) Urteroko urtarrilaren 1ean, proposamen hori langile guztiei aurkeztuko zaie erakunde bakoitzean, nork 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) erdian 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.

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.

sario abordar los riesgos biológicos específicos, en aquellos servicios donde resulte necesario (detección de casos de sarna...). Esta medida no implica la elaboración de una evaluación específica de riesgos biológicos.

TÍTULO IV

JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO I. JORNADA

Artículo 25. Jornada y calendario laboral.

La jornada laboral anual máxima para los años de vigencia de este convenio 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 y 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 organizaciones, como la RLPT, 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) 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) 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.

g) Erakundeek, programa/proiektu/baliabide bakoitzaren errealitatea kontuan hartuta, langileek egin beharreko dokumentu-izaerako zereginen lanaldiaren banaketari buruzko kalkulua egingo dute. Nolanahi ere, lan hori lantokian egingo da, eta benetako lan gisa zenbatuko dira, banakako egutegian sartuta. Informazio hori LPZri helaraziko zaio.

Sartzeko eta irteteko orduetan malgutasunez jokatzeari hitzartu ahal izango da, dauzkaten izaeragatik, ordu-tegiagatik 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 jokatzeari egokiena bada zuzen esku hartzeko.

Erakundeetan aurretik itunduta dauden akordioak edo protokoloak errespetatu egingo dira.

26. 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. Zehaztutako hori ordu-tegi horretan jardueraren bat egiten duten eta txandaka lan egiten ez duten langileen ondorioetarako egiten da. Beren lana gaueko ordu-tegian egiteko espezifikoki kontratatutako 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 erakundeek dagokienez, eta akordio horietan gaueko lanean emandako orduengatik beste zenbake-ta 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

27. artikulua. Oporrak.

Urteko oporraldia egutegiko 41 egunekoa izango da.

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

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

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.

g) Las organizaciones elaborarán, en atención a la realidad de cada programa/proyecto/recurso, el cálculo sobre la distribución de jornada de las tareas de carácter documental que deban realizar las personas trabajadoras, que se desempeñará en todo caso en el centro de trabajo y que serán computadas como de trabajo efectivo, incluidas en el calendario individual. Se dará traslado de esta información a la RLPT.

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 26. 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 27. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será de 41 días naturales.

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.

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.

Kasu guztietan, opor-egunetako lau (4) norberaren gauzeta-rako egun gisa hartu ahal izango dira, eta justifikatu gabe hartu ahal izango dira, 72 ordu lehenago jakinarazita.

2022ko urtarrilaren 1etik aurrera, urteko oporrak bost (5) alditan zatitu ahal izango dira.

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

Oporraldia zehaztuta duten langileak oporraldia hasi baino lehen AEko egoeran sartzen badira, alta medikoa hartu arte atzeratuko dute oporraldi hori, eta lanaren antolamenduari eta plantillako gainerako langileen eskubideekin bateragarri eginez.

Oporraldi 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

28. artikulua. Lanbide-sailkapena.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Batzorde bat sortuko da, GZESaren IV. artikuluan jasotako egungo lanbide-sailkapenaren berrikuspen orokor baten azterketari berariaz heltzeko. Batzorde hori hitzarmena sinatzen denetik hilabeteko (1) epean sortuko da, eta hilean bilera bat (1) egingo da. Hamabost (15) egun lehenago, alderdiek gai-zerrenda ezarriko dute, eta gutxienez bost (5) egun lehenago, bilera horretan landu nahi den dokumentazioa bidaliko da. Alderdiek beharrezkotzat jotzen badute, laneko maiztasuna eta intentsitatea handitu ahal izango dira, 2025eko urriaren, gehienez, akordio bat lortzeko.

Hitzarmen honen eraginpeko erakundeetan lan egiten duten lan-kontratuko langileak, hitzarmen hau indarrean sartzen denetik aurrera, lanbide-taldeetan sailkatuta egongo dira.

Langileen kokapena bost Talde Profesionaletan gauzatzeko da, L. E.ren 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.

Egungo 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-hartze Sozialaren edota Administrazio eta Kudeaketaren alorreko edo

En todos los casos, hasta cuatro (4) de los días de vacaciones podrán ser dispuestos como días de asuntos propios, pudiéndose disfrutar sin justificación, comunicando este disfrute con 72 horas de antelación.

A partir del 1 de enero de 2022 las vacaciones anuales se podrán fraccionar hasta en cinco (5) periodos.

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 28. Clasificación profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión que abordará de manera específica el estudio de una revisión global de la actual clasificación profesional recogida en el IV CISO. Esta Comisión se creará en el plazo de un (1) mes desde la firma del Convenio y tendrá una frecuencia de una (1) reunión al mes. Con quince (15) días de antelación, las partes establecerán el orden del día y con al menos cinco (5) de antelación, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

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 ET, 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 de 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 universitaria superior (licenciaturas) en materias propias o rela-

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, antolaketa eta 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 langileek.

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 irakasleak, 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 Finantzaketako Goi-mailako Teknikaria, Idazkaritzako Goi-mailako teknikaria, eta abar.

– 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 oi-

tionadas 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.

– 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; normalmen-

narrizko 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 egiaztatua.

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 Goinmailako teknikaria, Arreta Soziosanitarioa, eta abar.

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

– 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 egiaztatua 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, atek 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

29. artikulua. Oinarrizko soldata eta urteroko igoerak.

2023ko soldata-eta Oinarrizko Soldata 2022 + % 3,5 formulari dagozkio.

2024ko soldata-eta Oinarrizko Soldata 2023 + % 5,2 formulari dagozkio. Gainera, 5. lanbide-taldean dauden langileek 50 euroko zenbateko gehigarria jasoko dute hilean, eta zenbateko hori lortutako oinarrizko soldatari gehituko zaio, ezarritako formularen arabera.

2025eko soldata-eta Oinarrizko Soldata 2024 + % 4,2 formulari dagozkio, 2024ko KPlaren gutxieneko bermeararekin. Gainera, 5. lanbide-taldean dauden langileek 50 euroko zenbateko gehigarria jasoko dute hilean, eta zenbateko hori lortutako oinarrizko soldatari gehituko zaio, ezarritako formularen arabera.

Hitzarmen honen indarraldiko urteetarako plusen igoera oinarrizko soldatari aplikatutakoaren berdina izango da, 2024 eta 2025. urteetan 5. lanbide-taldearentzat xedatutakoa izan ezik.

te 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, conserjería, 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 29. Salario base e Incrementos anuales.

Las tablas salariales de 2023 corresponderán a la fórmula Salario base 2022 + 3,5 %.

Las tablas salariales de 2024 corresponderán a la fórmula Salario base 2023 + 5,2 %. Además, las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo Profesional 5 percibirán una cantidad adicional de 50 euros mensuales, que se sumarán al salario base obtenido con la fórmula establecida.

Las tablas salariales de 2025 corresponderán a la fórmula Salario base 2024 + 4,2 %, con el mínimo garantizado del IPC 2024. Además, las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo Profesional 5 percibirán una cantidad adicional de 50 euros mensuales, que se sumarán al salario base obtenido con la fórmula establecida.

El incremento para los pluses para los años de vigencia de este Convenio será el mismo que el aplicado al salario base, con la salvedad de lo dispuesto para el Grupo Profesional 5 en los años 2024 y 2025.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean aurreikusitako igoerei dagokien ez erosteko ahalmena bermatze aldera, eta artikulu honen ondorioetarako soilik, 2025. urteko soldata erreala honako hau izango da: 2022. urteko oinarritzko soldata 2022. urteko KPIa (% 5,4), eta emaitza horri 2023. urteko KPIa (% 3,3) eta emaitza horri 2024. urteko KPIa aplikatuta ateratzen den soldata.

Aurreko paragrafoan zehaztutako moduan eguneratutako taularen ondoriozko 2025 soldataren eta 2025. urteko soldata errealtan artean egon daitekeen portzentajezko aldea ordainsari bakar eta salbuespenezkoa, ez finkagarria, ordainduz ordainduko da, 2025eko abenduaren 31n altan edo antzeko altan dauden langileen lanaldiaren ehunetara egokituta. Erakundeek 2025eko abenduaren 31 baino lehen ordainduko dute ordainsari hori, LPZri jakinarazitako arrazoi justifikatueta izan ezik. Nolanahi ere, 2020ko martxoaren 30a baino lehen ordainduko da, eta epe horretan zehar zatitu ahal izango da.

$KPI < 0$ kasuetan, $KPI = 0$ zenbatuko da.

Kasu guztietan, KPIa Gipuzkoako Lurralde Historikoari dagokio.

30. artikulua. Antzinasun-plusa.

Sei (6) hiru urteko arteko mugaraino mugaeguneratutako hiru urteko bakoitzeko, hitzarmen honen mendeko langile guztiek eranskinean adierazitako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute.

Hiru urteko bakoitzaren zenbatekoa hiru urtekoa betetzen den hilean ordainduko da.

Antzinasuna zenbatzen hasteko data erakundearen sartzen den eguna izango da, langilearekin sinatutako kontratu mota edozein dela ere.

Horretarako, langilea erakundearen etengabe lanean aritu den aldi guztiak gehituko dira, betiere kontratuen artean gutxienez hiru (3) hilabeteko etenik ez badago.

31. artikulua. Erantzukizunagatiko osagarriak.

Ardurak dituzten edo eginkizunen araberako erantzukizun-karguak betetzen dituzten langileek, betiere erantzukizun horiek finkagarriak ez badira, eginkizuna bete behar duen lanpostuan egiaz jarduera betetzen ematen duen denboraldian, eginkizunagatiko edo erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoa jasoko dute.

Erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoa eranskinean bidaltzekoak 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, erakundearen antolamendu-egiturari egokituta. Deskribatutako tarte ekonomikoen kopuruak ez du agortuko erakundearen 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. tarteko izango da, hau da, berezko ezaugarriak dituen oinarritz-

A fin de garantizar el poder adquisitivo durante la vigencia de este Convenio colectivo respecto a los incrementos previstos, y a los solos efectos de este artículo, se entiende por salario real del año 2025, el salario resultante de aplicar al salario base 2022, el IPC 2022 (5,4 %), y a ese resultado el IPC 2023 (3,3 %) y a este resultado el IPC 2024.

La diferencia porcentual que pudiera existir entre el salario 2025 resultante de la tabla actualizada en la forma determinada en el primer párrafo anterior y el salario real del año 2025, se hará efectiva mediante el abono de una paga única y excepcional, no consolidable, ajustada al porcentaje de jornada para las personas trabajadoras que estén de alta o en situación asimilada alta a fecha de 31 de diciembre de 2025. Las entidades abonarán dicha paga antes del día 31 de diciembre de 2025, salvo causas justificadas y comunicadas a la RLPT. En todo caso, al abono se producirá antes del día 30 de marzo de 2026, pudiendo fraccionarse a lo largo de ese periodo.

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

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

Artículo 30. 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 en el mes de su cumplimiento.

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 (3) meses entre los diferentes contratos.

Artículo 31. Complementos de responsabilidad.

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

ko produkzio-unitate bat koordinatzeko osagarri gisa, langile batetik laura bitarteko giza talde batek osatua, edo/eta urtean 100.000 eurotik gorako ekonomia bolumena dueña.

32. 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 oinarrizko soldataren hileko baten, antzinatasunaren eta erantzukizun-osagarriaren parekoa izango da. Uztailean 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 ordezkariak ados jarrita, aparteko bi (2) haborokinak hamabi (12) hilabeteetan hainbanatzea erabaki ahal izango da.

33. artikulua. Gaueko lanaren plusa, txandakotasun-plusa, igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa, garrantzi bereziko jaiegunetako plusa eta erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusa.

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

2. Txadako plusa. Honako hau hartzen da txandako lan-tzat: Talde-lana antolatzeke modu gisa, langileek elkarren segidan lanpostu berberak betetzea, eritmo 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: 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: Jarduera 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 araberrako 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. Bi plusak ez dira bateragarriak izango.

3. Igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa. 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 asteburuko bada.

Igande eta/edo jaiegunetako plusa eranskinean jaso da, bertan benetan lan egindako ordu bakoitzeko ordaindu beharreko zenbatekoekin, eta, hala badagokio, baita egunetan edo orduetan konpentsatuta ere.

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 32. 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 de vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

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

Artículo 33. Pluses de nocturnidad, turnicidad, de dominigos y/o festivos, de festivos de especial significación y de disponibilidad o guardia localizada.

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

2. Plus de turnicidad. 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 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. Ambos pluses serán incompatibles entre sí.

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

El plus de domingo y/o festivos, se ha 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.

4. Garrantzi bereziko jaiegunetako plusa. Abenduaren 24ko 21:00etatik abenduaren 26ko 7:00etara bitarteko aldia hartuko da halakotzat, bai eta abenduaren 31ko 21:00etatik urtarrilaren 2ko 7:00etara bitarteko aldia ere. Bi aldi horietan, plusa konpentsazio batekin osatuko da. Konpentsazio hori 1:1ekoa izango da, eta eranskinean jaso da. Plus horretan benetan lan egindako ordu bakoitzeko ordaindu beharreko zenbaitakoak jasoko dira.

5. Prestasun-plusa edo zaintza lokalizatua. Guardia lokalizatuaren edo prestasunaren plusa eranskinean dago jasota. Zaintza edo prestasuna da lan-ordutegitik kanpoko denbora, langilea premiaz egin beharreko lanak egiteko aurkitzeko moduan dagoena. Lan horiek egiteko lanean hasi behar izanez gero, denbora hori benetako lan-denboratzat hartuko da.

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

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

34. artikulua. Aldi baterako ezintasuneko aldiaren kobratzea.

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 bederati (9) hilabeteetan, 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 egiaztagiriak ez dira baliozkoak izango.

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

Erakundeak sistema publikoan mantenduko du kontingentzia arruntek (gaixotasun arrunta edo lanetik kanpoko istripua) eragindako aldi baterako ezintasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoaren estaldura, bai eta kontingentzia horiengatik gertatutako alta eta baja guztien kontrol sanitarioa ere, non eta ez den akordio bat egin langileen legezko ordezkaritzarekin, GSI nren erakunde laguntzaile batek egiten jarrai dezan kontrol hori, harekin egindako kontratuaren indarraldia amaitzean, kontratua izanez gero.

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

Erakundeek zorrotz beteko dituzte haurdunaldiko arriskuagatik prestazioa eskatzeari buruzko lege-eskakizunak.

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.

4. Plus de festivo de especial significación. Se entiende como tal el periodo comprendido entre las 21:00 horas del 24 de diciembre y las 7:00 horas del día 26 de diciembre, así como el periodo comprendido entre las 21:00 horas del 31 de diciembre y las 7:00 horas del día 2 de enero. En ambos periodos se complementará el plus con una compensación en días u horas que será de 1:1, que se ha recogido en el anexo, con cantidades a abonar por cada hora de trabajo efectivo en los mismos.

5. El plus de disponibilidad o guardia localizada. El plus de guardia localizada o disponibilidad está recogido en el anexo. Se entiende por guardia o disponibilidad el periodo de tiempo fuera del horario laboral, en el que la persona trabajadora se encuentra localizable para realizar trabajos que se requieran con carácter de urgencia. Si se precisara su incorporación a la actividad laboral para atender esos trabajos, ese tiempo se considerará tiempo efectivo de trabajo.

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

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.

Las organizaciones cumplirán con rigor las exigencias legales relativas a la solicitud de la prestación por riesgo durante el embarazo.

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.

35. artikulua. *Dieta 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 gehiagokoa baldin bada, erakundeak diru hori aurreratu beharko du.

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

Erakundeek ezin izango diete langileei gomendatu ibilgailu partikularretan garraiatzea edo eramatea erabiltzaileak, ezta horretara behartu ere. Erabiltzaileak taxi lekualdatzen badira ezinbesteko arrazoiengatik, erakundeak bere gain hartuko ditu gastuak (baita langilea itzultzeko gastuak ere).

Zenbatekoak eta formulak eranskinean jaso dira.

V. TITULUA

LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA. LIZENTZIAK

36. artikulua. *Ordaindutako lizentziak.*

1. Langilea, alde zurretik 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 ezkontuz edo bikotea eratuz gero, erregistro ofizialean justifikatu ondoren, ezkontu edo bikotea eratu aurretik edo ondoren baliatu ahal izateko.

b.1. Bost (5) egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, baldin eta langilearekin etxebizitza berean bizi bada eta hura benetan zaindu behar badu. Egun horiek txandaka hartu ahal izango dira gertaera eragileak irauten duen bitartean. Egun horiek luzatu ahal izango dira, oporrei kenduta, alde zurretik eskatuta eta zerbitzuaren antolaketa eta funtzionamendu egokiak ahalbidetzen badute.

b.2. Gehienez hiru (3) lanegun, ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik. Arrazoi hori dela eta, langileak ehun eta berrogeita hamar (150) km-tik gorako bidaia egin behar badu, bi (2) egun gehiago emango zaizkio. Egun horiek luzatu ahal izango dira, oporretatik kenduta, alde zurretik eskatuta eta zerbitzuaren antolaketa eta funtzionamendu egokiak horretarako aukera ematen bada.

c. Lanegun (1) bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

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 ofizialeko erregistroak eta abar egitea eta berritzea.

Artículo 35. *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.

En ningún caso las organizaciones podrán encomendar u obligar a transportar o desplazar en sus vehículos particulares a personas usuarias. En caso de traslado de personas usuarias en taxi por causa de fuerza mayor, la entidad se hará cargo de los gastos (también de los gastos de regreso de la persona trabajadora).

Las cantidades y fórmulas se han recogido en el anexo.

TÍTULO V

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I. LICENCIAS

Artículo 36. *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.1. Cinco (5) días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días podrán ser disfrutados de forma alterna mientras dure el hecho causante. Podrán ampliarse estos días descontándose de las vacaciones, previa solicitud y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

b.2. Hasta tres (3) días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. 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. 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.

– 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-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senitartekoarekin medikua- ren kontsultara joateko, behar den denbora, betiere kontsultak sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira.

– Eginkizunei dagokien 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, eskubi- de horretaz baliatzeko benetako aukera duela bermatuz.

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

2. Langileek lanera ez joateko eskubidea izango dute, jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko, eta adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuetan, nahitaezko informazio- eta prestakuntza-saiotara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, betiere lanaldiaren barruan egin behar bada.

3. Ahaideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiengatik beharrezkoa denean, ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko eskubidea izango du langileak, gaitasun edo istripuren bat dela-eta berehala bertaratu behar badu.

Langileek eskubidea izango dute absentsia-orduak ordaintzeko, atal honetan aurreikusitako arrazoiengatik, urtean lau (4) egunen baliokideak direnak, hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo, halakorik ezean, enpresaren eta LPZren arteko akordioaren arabera, eta, hala badagokio, langileek absentsiaren arrazoiaren egiaztatzea aurkeztu beharko dute.

4. Egun osoko lizentzia eta baimen guztiek lanaldi osoa hartuko dute, lanaldia edozein izanda ere.

5. 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 direnak dituzten onura aitortu berberak izango dituzte bizikideek.

37. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Urtebetetik gorako antzinasuna duen langile orok eskatu ahal izango du soldatarik gabeko 40 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 gauazten bada, ez da 15 eguneko aurretiaz jakinarazi beharko.

– 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 personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro (4) días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la RLPT aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

5. 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 37. Licencias no retribuidas.

Todo el personal con más de un (1) año de antigüedad, podrá solicitar hasta cuarenta (40) 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.

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.

38. artikulua. *Edoskitzeagatiko etenaldiak eta lanaldiaren murrizketa.*

Jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera kasuetan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua araberako, langileek lanetik ordubete joateko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute bularreko haurra zaintzeko, hamar hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki luzatuko da jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuetan.

Eskubide hori baliatzen duenak, bere borondatez, haren orde lanaldia ordu batean (1) murriztu ahal izango du helburu berearekin, edo lanaldi osoetan metatu ahal izango du, amatasunagatiko etenaldiaren ondoren etenik gabe.

Artikulu honetan aurreikusitako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta eskubide hori ezin zaio beste gurasoari, adoptatzaileari, zaintzaileari edo harreragileari eskualdatu. Hala ere, bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo hartzaileek eskubide hori iraupen eta erregimen berearekin baliatzen badute, atsedena luzatu ahal izango da bularreko haurrak hamabi (12) hilabete bete arte, soldata proportzionalki murriztuta hamar (10) hilabete betetzen dituenetik aurrera.

EAEn aplikatu beharreko legeriaren araberako, ezkontideak ezkondu diren bikoteekin parekatuko dira aitortutako onuretan.

39. artikulua. *Jaiotza, adopzioa edo harrera, eta adingabea eta mendeko pertsona edo dibertsitate funtzionala duena zaintzea.*

1. Erditzeak eta hamabi (12) hilabetetik beherako adingabea zaintzeak ama biologikoaren lan-kontratua etengo du hamazazpi (17) astez. Aste horietatik nahitaezkoak izango dira erditu eta hurrengo sei (6) asteak, lanaldi osoan hartu beharko dituenak, amaren osasuna babesteko dela ziurtatzeko.

Hala ere, hamazazpigarren astea (17. astea) ama biologikoa ez den beste guraso bati laga ahal izango zaio, edo ama biologikoa ez den beste gurasoaren artean banatu ahal izango da.

2. Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei (6) asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, Kode Zibilarren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.

3. Umea behar baino lehen jaio bada edo beste edozein arrazoiengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoa edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo sei (6) asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez etetezkoak.

Haurra garaiz aurretik eta pisu gutxirekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi (7) egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua etetezko baimen-aldia luzatu egingo da jaioberria ospitalean dagoen bitartean, hamahiru (13) astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

4. Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedendiko sei (6) asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen bada.

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.

Artículo 38. *Pausas y reducción de jornada de lactancia.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla diez meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una (1) hora con la misma finalidad o podrá acumularlo en jornadas completas, disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce (12) meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los diez (10) meses.

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 39. *Nacimiento, adopción o acogimiento y cuidado del menor y de persona dependiente o con diversidad funcional.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce (12) meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante diecisiete (17) semanas, de las cuales serán obligatorias las seis (6) semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

Ello no obstante, el disfrute de la semana decimoséptima (17.ª) podrá ser cedido al progenitor distinto de la madre biológica o podrá repartirse entre ésta y el progenitor distinto a ella.

2. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis (6) semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis (6) semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete (7) días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece (13) semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

4. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis (6) semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

5. Adingabea zaintzeko asmoz guraso bakoitzak eginiko kontratu-etaldia, erditzearen osteko lehen sei (6) asteak igarotakoan, beraiek nahi bezala banatu ahal izango da, astekako aldietan (metatuta edo etenaldiekin hartu daiteke), eta erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik aurrera hartu ahalko da, semeak edo alabak hamabi (12) hilabete egin arte. Hala ere, ama biologikoak erditzea aurreikusitako eguna baino lau (4) aste lehenago ere har dezake baimena. Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, gutxienez hamabost (15) egun lehenago.

Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Erditu osteko lehenengo sei (6) asteak iragan ondoren, lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango da lan-kontratu etetea, aldezturik enpresa eta langilea ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

Langileak erakunderari gutxienez hamabost (15) egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, ezarritako baldintzekin. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek erakunde berean lan egiten badute, erakundeak, zuzendaritzak eskubidea batera hartzeko mugak jar ditzake, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

Idatz-zati honetan xedatutakoaren ondorioetarako, ama biologikoaren terminoak barne hartzen ditu trans haurdunak ere.

6. Adopzioaren, adopzio-helburuko zaintzaren eta harreraren kasuetan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua araberak, etendurak hamasei (16) asteko iraupena izango du adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaile bakoitzarentzat. Sei (6) aste lanaldi osoan hartu beharko dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio edo harrera helburuko zaintzaren administrazio-erabakiaren ondoren.

Gainerako hamar (10) asteak asteko aldietan hartu ahal izango dira, metatuta edo etenda, adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio edo harrera helburuko zaintzaren administrazio-erabakiaren ondorengo hamabi (12) hilabeteen barruan. Adingabe berak ez du inola ere langile berean etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Asteko aldi bakoitza edo, hala badagokio, aldi horien metaketa, gutxienez hamabost (15) egun lehenago jakinarazi beharko zaio erakundeari. Hamar (10) aste horiek lanaldi osoan edo lanaldi partzialean eten ahal izango dira, antolakundea eta eragindako langilea ados jarri ondoren, erregelamendu bidez zehazten diren baldintzetan.

Nazioarteko adopzioaren kasuetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera aldezturik joan behar dutenean, atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa eratzeke ebazpena eman baino lau (4) aste lehenago hasi ahal izango da.

Eskubide hori indibiduala da langilearentzat, eta ezin zaio eskubide hori beste adoptatzaileari, adopzio-helburuetarako zaintzaileari edo harreragileari eskualdatu.

Langileak enpresari jakinarazi beharko dio, gutxienez hamabost (15) egun lehenago, eskubide hori baliatuko duela, hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzetan. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileek enpresa berarentzat lan egiten badute, enpresak mugatu ahal izango du borondatezko hamar (10) asteak aldi berean hartzeko, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

5. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis (6) semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce (12) meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro (4) semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince (15) días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis (6) semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la organización y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la organización, con una antelación mínima de quince (15) días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma organización, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

6. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis (16) semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis (6) semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez (10) semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce (12) meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la organización con una antelación mínima de quince (15) días. La suspensión de estas diez (10) semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la organización y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro (4) semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince (15) días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando las dos personas adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez (10) semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

7. Semeak edo alabak desgaitasuna badu jaiotzan, adopzioan, adopzio-helburuko zaintzan edo harreran, artikuluko honen 1. eta 6. apartatuetan aipatzen den kontratu-eteteak bi (2) aste gehiago irauko du, bat guraso bakoitzarentzat. Luzapen bera aplikatuko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan, lehenengoaz bestelako seme-alaba bakoitzeko. Guraso bakarra badago, atal honetan aurreikusitako luzapen osoak baliatu ahal izango ditu bi guraso dituzten familien kasuan.

8. Haurdunaldi bitarteko arriskua edo edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskua dagoenean, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratuaren etetea amaituko da erditzearen ondoriozko kontratu-etetea hastean edo bularreko haurrak bederatzi (9) hilabete betetzean, hurrenez hurren, edo, bi kasu horietan, langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertzean.

9. Langileen Estatutuaren 45.1.n) artikuluan aurreikusitako kasuan, etenaldiak sei (6) hilabete iraupena izango du gehienez ere, salbu eta babes judizialeko jarduketan ondorioz etenaldiak jarraitu behar badu biktimaren babes-eskubidea eraginkorra izan dadin. Kasu horretan, epaileak hiru (3) hilabetez luzatu ahal izango du etenaldia, hemezortzi (18) hilabetez gehienez ere.

10. Kontratua etenda dagoen bitartean langileek izan zitzaizketen lan-baldintzen edozein hobekuntzaz baliatzeko eskubidea izango dute, Langileen Estatutuaren 48.

11. Langileek guraso-baimena hartzeko eskubidea izango dute, seme-alabak zaintzeko edo harreran urtebetetik (1) gora hartutako adingabea zaintzeko, adingabeak zortzi (8) urte bete arte.

Baimen hori gehienez zortzi (8) astekoa izango da, jarraitua edo etena, eta lanaldi osoa edo lanaldi partzialekoa izan daiteke, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Langileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da baimen hori, eta ezin da eskualdatu.

Langileak zehaztu beharko du noiz hasiko eta amaituko den baimena edo, hala badagokio, noiz hartuko dituen oporrak. Hamar (10) egun lehenago jakinarazi beharko dio erakundeari, edo hitzarmen kolektiboetan zehaztutakoa, ezinbesteko kasuetan izan ezik, eta betiere haren egoera eta erakundearen antolamendu-premiak kontuan hartuta.

Bi langilek edo gehiagok subjektu eragile berarengatik eskubide hori sortzen badute, edo eskatutako aldiaren guraso-baimena hartzeak erakundearen funtzionamendu egokia nabarmen aldatzen badu hitzarmen kolektiboetan zehaztutako beste kasu batzuetan, erakundeak baimena ematea atzeratu ahal izango du arrazoizko aldi baterako, betiere idatziz justifikatzen badu eta beste aukera malgu bat eskaini ondoren.

40. artikulua. *Beren kabuz baliatu ezin diren adingabeak edo senitartekoak zaintzea.*

Legezko zaintza dela-eta hamabi (12) urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasuna duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia murrizteko eskubidea izango du. Lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena, gutxienez, eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proportzionalki oinarritzko soldadari.

Eskubide bera izango du ezkontidea edo izatezko bikotekidea, edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senidea, izatezko bikotekidearen ahaidea

7. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 6 de este artículo tendrá una duración adicional de dos (2) semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve (9) meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

9. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del ET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis (6) meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses.

10. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del art. 48 del ET.

11. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un (1) año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho (8) años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho (8) semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la organización con una antelación de diez (10) días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la organización.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la organización, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 40. *Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el fami-

barne, zaindu behar duenak, baldin eta senidea, adinagatik, is-
tripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz
moldatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Gurasoek, adopzio-helburuak dituzten zaintzaileek edo har-
tzaile iraunkorrek lanaldia gutxienez erdira murrizteko eskubi-
dea izango dute, soldata ere hein berean murriztuta, beren kar-
gura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bi-
tarteetan, baldin eta aipatu adingabeak minbizia (tumore gaiztoa,
melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat
badu eta, horren ondorioz, ospitalean egon behar badu denbora
luze eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharra badu.
Horrelakoetan, osasun-zerbitzu publikoaren edo dagokion auto-
nomia-erkidegoko osasun-administrazioaren organoak eginda-
ko txostena aurkeztu beharko du langileak. Langileak horretarako
baimena izango du harik eta semeak edo alabak edo adop-
zio-helburua duen zaintzak hogeita hiru (23) urte bete arte.

Ondorioz, behin betiko harrerara edo adopzio-helburuko
zaintzara atxikitako seme edo alabak hemezortzi (18) urte bete-
tzearekin soilik ez da lanaldiaren murrizketa iraungiko, baldin
eta zaintza zuzena, jarraitua eta iraunkorra behar izaten jarrai-
tzen badu.

Hala ere, 18 urte betetakoan, lanaldia murrizteko eskubidea
onartu ahal izango da kausatzaileak 23 urte bete arte, minbizia
edo gaixotasun larria adin-nagusitasunera iritsi baino lehen dia-
gnostikatu bada, betiere eskaera egiteko unean aurreko paragra-
foetan ezarritako baldintzak egiaztatzen badira, adina izan ezik.

Era berean, langileak 26 urte bete arte izango du murrizketa
hori jasotzeko eskubidea, baldin eta, 23 urte bete aurretik, ehun-
eko 65eko desgaitasun-maila edo handiagoa egiaztatzen badu.

Deuseztasun, banantze, dibortzio, izatezko bikotearen irau-
ngitze edo genero-indarkeriaren biktima dela egiaztatzen den ka-
suetan, lanaldia murrizteko eskubidea gaixoa bizi den guraso,
zaintzaile edo harreragileari aitortuko zaio, betiere eskatzen diren
gainerako baldintzak betetzen baditu.

Paragrafo honetako hirugarren eta laugarren paragrafoetan
aurreikusitako kasuetan dagoen gaixoa ezkontzen bada edo izatezko
bikotea osatzen badu, lanaldia murrizteko eskubidea izango
du bere ezkontideak edo izatezko bikotekideak, betiere hor-
retarako eskubidea izateko baldintzak egiaztatzen baditu.

Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketak langileen banaka-
ko eskubidea dira. Hala ere, erakunde bereko bi langilek edo ge-
hiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen ba-
dute, erakundeak mugatu ahal izango du eskubide hori aldi be-
rean baliatzea, funtzionamenduari buruzko arrazoi funtsatu eta
objektiboengatik, idatziz behar bezala arrazoituta. Kasu horretan,
erakundeak ordezko plan bat eskaini beharko du, bi langi-
leek baliatzeko aukera ziurtatuko duena eta kontziliazio-es-
kubideak baliatzea ahalbidetuko duena.

Eskubide hori baliatzean, kontuan hartuko da emakumeen
eta gizonen arteko erantzukidetasuna sustatzea eta, era berean,
genero-rolak eta -estereotipoak betikotzea saihestea.

Asteko zenbaketan legezko zaintzagatiko murrizketa meta-
tzeko eskaerak langilearen presentzia bermatuko du bere lan-
postuan, astean hiru egunetan gutxienez.

Hileko zenbaketan legezko zaintzagatiko eskaera metatzeko
eskaerak honako baldintza hauek bete beharko ditu: karentzia
berari eustea eta langilea bere lanpostuan txandakako asteetan
egotea bermatzea; zerbitzuaren funtzionamendu ona bermatzeko.

liar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de
edad, accidente o enfermedad no pueda valerle por sí mismo,
y que no desempeñe actividad retribuida.

La persona progenitora, guardadora con fines de adopción
o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la
jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario
de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuida-
do, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del
menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, me-
lanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave,
que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requie-
ra la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente,
acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano
administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspon-
diente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere
sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines
de adopción cumpla los veintitrés (23) años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho
(18) años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento
permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de
extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la nece-
sidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el
derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cum-
pla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer
o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar
la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud
se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anterior-
es, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta
que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años
acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior
al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción
de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de vio-
lencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reco-
nocerá a favor de la persona progenitora, guardadora o acoge-
dora con quien conviva la persona enferma, siempre que cum-
pla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los su-
puestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este aparta-
do contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho,
tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge
o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para
acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado
constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras.
No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma
organización generasen este derecho por el mismo sujeto cau-
sante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por
razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la misma,
debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la
organización ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute
de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de
los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fo-
mento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asi-
mismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La solicitud de la acumulación de reducción por guarda
legal en cómputo semanal garantizará la presencia de la perso-
na trabajadora en su puesto de trabajo, al menos tres días se-
manales.

La solicitud de la acumulación de solicitud por guarda legal en
cómputo mensual se sujetará a los siguientes requisitos: que se
mantenga una misma cadencia y que se garantice la presencia de
la persona trabajadora en su puesto de trabajo en semanas alter-
nas; como garantía para el buen funcionamiento del servicio.

Zentroko bi langilek ezingo dute baimen hori baliatu subjektu eragile beragatik. Lanaldi-murrizketaren ordutegia zehaztea langileari dagokio, eta ohiko lanaldira itzuli baino hamabost (15) egun lehenago jakinarazi beharko dio erakundeko zuzendaritzari.

II. KAPITULUA. ESZEDENTZIAK

41. artikulua. Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentzia honako kasu hauetan emango da:

- Lanera joatea eragozten duen ordezkaritza-kargu publiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.
- Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betezea, adierazitako kargua betetzen duen bitartean.
- 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 antzinatasunerako 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 ordezkari batek bete beharko du. Titularra lanera itzultzen denean amaituko da ordezkariaren zeregina eta bukatutzat emango da lan-harremana. Era berean, langileak lanbideziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango du.

42. 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 jaiotegunetik hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren erabakietatik hasita.

Era berean, langileek gehienez ere bi (2) urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute ezkontidea edo izatezko bikotekidea zaintzeko, edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideren bat, izatezko bikotekidearen ahaidea barne, baldin eta adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo desgaitasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Artikulu honetan jasotako eszedentzia langileen banakako eskubidea da, eta haren iraunaldia zatitu ahal izango da. Hala ere, erakunde bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, erakundeak mugatu ahal izango du eskubide hori aldi berean baliatzea, funtzio-namenduko arrazoi funtsatu eta objektiboengatik, idatziz behar bezala arrazoituta. Kasu horretan, enpresak ordezkari plan bat eskaini beharko du, bi langileek eskubide horiek baliatzeko aukera izan dezaten eta kontziliazio-eskubideak baliatu ahal izan ditzaten. Beste subjektu eragile batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen badu, eszedentzia berriak amaitu egongo du ordura arte baliatzen ari zena.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta antzinatasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar (30) egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko

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.

CAPÍTULO II. EXCEDENCIAS

Artículo 41. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por:

- Designación o elección para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo, bien por elección bien por designación.
- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de dicho cargo.
- Cualquier otra que legalmente se establezca.

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

Dicha excedencia se entenderá como concedida sin derecho 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 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. 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 42. 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 hijo o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial y administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos (2) años las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma organización generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho 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 causas demos-

kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost (5) eguneko epean. Eszedentzia-egoerak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezeko batek beteko du. Titularra lanera itzultzen denean amaituko da ordezekoaren 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 bereko edo kategoría baliokideren bateko lanpostu bat gordetzeko eskubidea izango du.

Hala ere, langilea familia ugariaren izaera aitortua duen familia bateko kidea bada, lanpostua gehienez hamabost (15) hilabetez gordeko zaio familia ugaria kategoría orokorrekoa bada, eta gehienez hemezortzi (18) hilabetez, familia ugaria kategoría berezikoa bada. Langileak eskubide hori baliatzen badu beste gurasoaren iraupen eta erregimen berarekin, lanpostua hemezortzi (18) hilabetez gordeko zaio gehienez.

Eskubide hori baliatzean, kontuan hartuko da emakumeen eta gizonen arteko erantzukidetasuna sustatzea eta, era berean, genero-rolak eta -estereotipoak betikotzea saihestea.

43. artikulua. Eszedentzia bereziak.

Eszedentzia bereziak honako kasu hauetan emango dira:

- a) Lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko.
- b) Zeregin humanitarioak betetzeko edo garapenerako lan-kidetzan jarduteko ospe handiko erakundeen esparruan, betiere langileak bost (5) urteko antzinasuna badu erakundearen.

Langileak erakundearen jardun aktibo jarraituan bost (5) urteko antzinasuna 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 itzultzen denean, erakundearen dauden edo egon litezkeen kategoría bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea gordeko zaio soilik.

Nolanahi ere, eszedentzia bereziak emango dira eta langileak ez du ezain ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango. Adierazitako aldia antzinasunerako 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 ordezeko batek beteko du. Titularra lanera itzultzen denean amaituko da ordezekoaren zeregina eta bukatutzat emango da lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango du.

44. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

Erakundearen etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebeteko antzinasuna 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.

tables, 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 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.

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 la condición de familia numerosa, la reserva de su 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 categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho (18) meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el momento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 43. Excedencias especiales.

Las excedencias especiales se concederán:

- a) Para realizar actividades relativas al perfeccionamiento profesional.
- 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 44. 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.

Eszedentzia horrek ez du ezein 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 kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriz ere sartzeko lehentasun-eskubide bat gordeko zaio.

Borondatezko eszedentziak luzatzeko eskaera ez da inola ere beste eskaera bat izango, eta ezin izango da ukatu arrazoi horrengatik; nolana ere, errespetatu egingo da bost urteko gehieneko iraupena, eta lanpostuaren erreserba ezin izango da luzatu eman eta lehenengo urtetik aurrera.

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.

45. 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 ordezte-kontratuak egingo dira, atxilotze-egoerak edo aldi baterako askatasuna kentzen duen egoerak dirauen bitartean, edo egoera behin betiko konpontzen den bitartean.

46. 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 berritu beharko da, lanera itzuli arte. Eskabide hori aurkeztu ezean, lehentasuneko 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 aukeratzeko 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 ordezeko batek bete badu, eta ordezeko langileak amaitutzat eman beharko du lan-harremana langile titularra lanera itzultzen denean.

47. artikulua. *Aldi baterako ezintasuna.*

Aldi baterako ezintasunaren kasuan, kontratua eten egingo da eszedentziak dirauen denbora guztian, baita erakundeak Gizarte Segurantzari kotizatzeari utzi dion aldiaren 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 kali-

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período 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.

La solicitud de prórroga de las excedencias voluntarias no será en ningún caso entendida como una nueva solicitud y no podrá denegarse por esta causa, respetando, en todo caso, el límite máximo de duración de cinco años y sin que amplíe la reserva de puesto más allá del primer año desde su concesión.

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 45. *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.

Artículo 46. *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 47. *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

fikazio-organoaren iritziz, langilearen baliaezintasun-egoera berriaz aztertu behar bada, eta horrelakorik azaltzen bada administrazioaren ebazpenean.

Kontratua etenda dagoen denbora-tartean antzinasuna zenbatuko da.

48. artikulua. Erretiroak.

Aplikagarria den lan-araudian xedatua kontuan hartuko da.

VI. TITULUA

GIZARTE HOBEKUNTZAK

49. 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.

50. 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.

51. 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.

52. 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 erakundearen 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, langileek den bezainbatean, kooperatibistak barne, baldin eta lanean ari baziren aipatu zerbitzuan, baliabidean edo ekoizpen-unitatean gutxienez lau (4) hileko antzinasunarekin, botere zabalak edo erakunde osoa ordezkatzekoak 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 badio, 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:

qualificación, 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 48. Jubilaciones.

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

TÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES

Artículo 49. Ropa de trabajo.

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

Artículo 50. 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.

Artículo 51. 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 52. 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:

– Langileen zerrenda, hauek zehaztuta: izena eta abizenak, Gizarte Segurantzako afiliazio-zenbakia, antzintasuna, 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 langatzaileari 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. Haru 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.

VII. TITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

53. 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 (3) hilean behin informazio hauek jasotzea: Absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta haren kausak, lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak eta ondorioak, ezbehar kopuruen 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) Erakunde 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 prebentzioari buruzko prestakuntza –betetzen duten kargurako nahitaezkoa– jasotzeko. Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalaren kontura izango, ezta Lan-arriskuen Prebentziorako Legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Prebentzioari 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 di-

– 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 disfrutarla 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.

TÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 53. 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 ne-

ren baimen ordainduak izango dituzte negoziazio horiek iraun 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. Ordezkariek jarriko dituzte iragarki-taula horietan euren iritziz egin behar diren oharak eta jakinarazpenak.

g) Ezein langile ezin izango da baztertu afiliazio sindikalagatik, 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) ezarritako baldintzak betetzen baditu.

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

54. 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 gainditu gabe, biltzeko deiak egin ahal izango dituzte gutxienez hogeita lau (24) ordu lehenago, alde zuzenetik erakundeari jakinarazita.

VIII. TITULUA

DIZIPLINA ARAUBIDEA

55. 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

gociação del convenio dispondrán, durante el periodo de tiempo que duran 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 tabloneros 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 tabloneros 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) 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 54. 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.

TÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 55. 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 situa-

eragiten badu, edo erabiltzaileentzako arrisku-egoera sortzen badu; kasu horretan, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da, jokoera 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 pribatueterako (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 (5) egunetik gora eta hamar (10) egunetik behera lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteak behin eta berriro egitea.

– Hilean hiru (3) 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.

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

– Hiruhilekoan hiru (3) 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 gauzazkoak lortzea.

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

– Sei hilabeteko aldian 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 publikoetz eta sindikatu-eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea.

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

ción 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, fotocopiadoras, 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) al mes.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

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

– 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.

56. artikulua. Zehapenak.

Honako zehapen hauek ezarri ahal izango dira:

- Hutsegite aringatik: Ahozko kargu-hartzea edo kargu-hartze idatzia.
- Hutsegite larriengatik: 3 eta 14 egun bitarte enplegua eta soldata kentzea.
- 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 hogeitau egunekoa, eta oso larriek hirurogeitau egunekoa, erakundeak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolana 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.

57. 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 interesdunari 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 argitzea.

Adierazitako epea igarotakoan, eta batzordea, ordezkariak, atal sindikalak, langileak, edo biek, alegazioak egiteko duten eskubideaz baliatu ez badira, egokitatzat 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 kontraesanezko espedientearen izapidetu behar da nahitaez, edozein izanik ere hutsegitearen larritasuna.

Hutsegite arinak hamar egunera preskribituko dira, larriak hogeitau egunera, eta oso larriak hirurogeitau egunera, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolana 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 gaituzten badituzte; hala, ezein langile ez da kalte gertatuko Hitzarmen honetan adostutako ezein idatz-zati ezartzeagatik.

Artículo 56. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a catorce (14) días.
- 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 57. 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 remitiendo 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 consideran 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 aquéllas 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.

Bigarren xedapen gehigarria. Euskara sustatzea eta normalizatzea.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Prestakuntza eta Hizkuntza Normalizaziorako Batzorde berri bat sortuko da. Batzorde berri horrek jarraipena emango dio aurreko batzordeak hasitako lanari, hau da, aurrera egingo du Hizkuntza Normalizaziorako Plana prestatzen. Plan hori hitzarmen hau aplikatuko zaien erakundeetara aurkeztuko zaie. Batzordea hitzarmena sinatu eta hilabeteko epean bilduko da, eta bi bilera egingo ditu hiruhileko bakoitzeko, batzordeak beste bilera batzuk egitea erabakitzen ez bada.

Hirugarren xedapen gehigarria. Soldata ez aplikatzeko klausula.

Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua arautzen duena kon-tuan hartuta, prozedura hau bete behar dute hemen hitzartuta-ko lan-baldintzak ez aplikatzeko aukera baliatu nahi duten era-kundeek:

1. Langileen legezko ordezkarietara jakinaraztea zergatik du-ten interesa lan-baldintzak ez aplikatzeko. Jakinarazpen horre-kin batera, langileen legezko ordezkarietara 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 (kontzi-liazioa eta bitartekaritza). Arbitrajea eta ORPRICCE organora jo-zteko geroagoko aukera enpresa-ordezkaritza eta langileen le-gezko ordezkarietara 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 bes-telako bideren baten bidez, eta horretan ezingo da sexua dela-eta inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo bal-dintzetako batean ere Langileen Estatutuaren 28. artikulua-aren arabera.

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

Alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute aukera-berdin-tasuneko printzipioa sustatzeko eta lanean generoagatikoko dis-kriminaziorik 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 ozto-poak kentzea, baita ekintza positiboa edo sor daitezkeen dis-kriminazio-egoerak zuzentzeko behar diren beste neurriak mar-tan 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 sina-tzaileek uste dute beharrezkoa dela, egoeraren diagnostiko ba-tetik abiatuta, emakumeen eta gizonen artean tratu-berdintasu-na eta aukera-berdintasuna lortzera eta sexuagatikoko dis-krimina-zioa ezabatzerako bideratutako neurri batzuk ezarriko dituzten berdintasun-planak ezartzea.

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

Disposición adicional segunda. De la promoción y normalización lingüística.

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una nueva Comisión de Formación y Normalización Lingüística que, dando continuidad al trabajo iniciado por la comisión anterior, avance en la elaboración de un Plan de Normalización Lingüística que se presentará a las organizaciones a las que es de aplicación el presente convenio. La comisión se reunirá en el plazo de un mes desde la firma del convenio y mantendrá dos reuniones por trimestre, salvo que la comisión decida una periodicidad de las reuniones distinta.

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

2. Apertura de un periodo de consultas de quince (15) días entre la organización y la RLPT. 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 RLPT.

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.

Egoeraren diagnostikoaren helburua izango da sexuen araberaren 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 antolatzeke 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 sexuagatiko diskriminazio-egoerak dauden egiaztatzeke.

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.

– Berdintasun-planak negoziatzeko prozedura.

Erakundeek beren berdintasun-planak eta aurretiko diagnostikoak negoziatzeko prozedura hasi beharko dute, gehienez ere hiru hilabeteko epean, behartuta dauden plantillako langileen kopurura (hau da, berrogeita hamar (50) langile) iritsi diren unetik zenbatzen hasita. Horretarako, Negoziazio Batzordea eratuko dute.

Aurreko paragrafoan jasota ez dauden eta hitzarmen kolektibo bidez berdintasun-plan bat negoziatzera behartuta dauden erakundeek hitzarmen kolektiboan ezarritako epearen barruan hasi beharko dute negoziazio-prozedura, edo, bestela, hura argitaratu eta hurrengo hiru (3) hilabeteen barruan.

Nolanahi ere, erakundeek beren berdintasun-plana erregistratzeko eskaera negoziatuta eta aurkeztuta eduki beharko dute, gehienez ere urtebeteko epean, negoziazio-prozedura hasiteko aurreikusitako epea amaitu eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita, aurreko zenbakietan ezarritakoaren arabera.

1. Hitzarmen kolektiboan adostutako aurreikuspen desberdinak alde batera utzi gabe, eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. eta 46. artikuluetan eta gainerako araudi aplikagarrian aurreikusitakoarekin bat etorri, berdintasun-planak (aurretiazko diagnostikoak barne) langileen legezko ordezkariekin negoziatu beharko dira, artikuluan honen arabera. Horretarako, negoziazio-batzorde bat eratuko da, eta enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak modu paritarioan parte hartu beharko dute bertan.

2. Oro har, negoziazio-batzordean parte hartuko dute, langileen aldetik, enpresa-batzordeak, langileen ordezkariak, hala badagokio, edo batzordeko kideen gehiengoaren duten atal sindikalek (halakorik badago). Atal sindikalek erabakiko dute negoziazioan esku hartzea, baldin eta enpresa-batzordeko kideen gehiengoaren edo langileen ordezkarien gehiengoaren badute.

Negoziazio-batzordeko langileen osaera ordezkagarritasunarekiko proportzionala izango da. Erregelamendu honetan berariaz tratatu ez diren alderdiei dagokienez, negoziazio-prozedura Langileen Estatutuaren 89. artikuluan ezarritakoa izango da. Lantoki bat baino gehiago dituzten enpresetan lantoki arteko batzordeak negoziatuko du, baldin eta halakorik badago eta negoziatorako eskumenik badu. Enpresa-taldeetako berdintasun-planaren negoziazioa Langileen Estatutuaren 87. artikuluan eremu horretako hitzarmenatarako ezarritakoaren arabera arautuko da.

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.

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.

– Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

Las organizaciones deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres (3) meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio, es decir, cincuenta (50) personas trabajadoras.

Las organizaciones no contempladas en el apartado anterior y que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro del plazo establecido en el convenio colectivo, o, en su defecto, dentro de los tres (3) meses posteriores a la publicación del mismo.

En todo caso, las organizaciones deberán tener negociado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un (1) año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores.

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y demás normativa aplicable, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la RLPT de acuerdo con el presente artículo. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la organización y la de las personas trabajadoras.

2. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad. El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del ET. En las organizaciones con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación. La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del ET para los convenios de ese ámbito.

3. Aurreko paragrafoan aipatutako legezko ordezkariarik ez duten erakundeetan, negoziazio-batzorde bat sortuko da. Batzorde hori, alde batetik, enpresaren ordezkariak osatuko du, eta, bestetik, langileen ordezkariak batek, eta horien artean, ordezkariak handieneko sindikatuek eta enpresaren sektoreko sindikatu adierazgarriek; aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboaren negoziatio-batzordean parte hartzeko legitimazioa izango du. Negoziatio-batzordeak gehienez sei (6) kide izango ditu alderdi bakoitzeko. Ordezkariak sindikala sektoreko ordezkariaren proportzioan osatuko da, eta legitimazioa duten sindikatu guztien parte-hartzea bermatuko da. Hala ere, hamar (10) eguneko epean erakundearen deialdiari erantzuten dioten erakundeek osatuko dute baliozko batzorde sindikala. 2. zenbakian aipatzen den legezko ordezkariak duten lantokiak eta ordezkariak hori ez duten lantokiak badaude, negoziatio-batzordearen alderdi soziala honako hauek osatuko dute: alde batetik, 2. zenbakian ezarritako baldintzetan ordezkariak hori duten lantokietako langileen legezko ordezkariak, eta, bestetik, paragrafo honen aurreko paragrafoaren arabera eraturako batzorde sindikalak, 2. zenbakian aipatutako ordezkariarik ez duten lantokietako langileen ordezkari gisa. Kasu horretan, negoziatio-batzordeak hamahiru (13) kide izango ditu gehienez alderdi bakoitzeko. Negoziatio-batzordeak kanpoko laguntza eta aholkularitza espezializatua izan ahal izango du lan-arloan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz; horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

4. Negoziatio-batzordeko bi aldeetako emakumeen eta gizonen osatura orekatua sustatu beharko da, bai eta kideek lan-arloan berdintasunaren arloko prestakuntza edo esperientzia izatea ere.

5. Negoziatio-prozesuak irauten duen bitartean, negoziatio-bilera bakoitzaren akta egingo da. Aktak alderdien adierazpenekin onartu eta sinatu beharko dira, beharrezkoa izanez gero.

6. Alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera.

«Bi aldeek fede onez negoziatzeko eta prozesua ez oztopeneko eta blokeatzeko konpromisoa hartzen dute, eta plana bi aldeek adostasunaren emaitza izan dadin saiaturiko dira».

Akordio hori lortzeko, erakundearen eta batzordea osatzen duten langileen ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko da. Adostasunik ez badago, negoziatio-batzordeak gatazkak modu autonomoan konpontzeko prozedurara eta organoetara jo ahal izango du, hala adosten bada; horretarako, alabaina, lehenbizi dagokion hitzarmenaren batzorde paritarioak esku hartu beharko du, kasu horietarako hala aurreikusitako bada. Negoziatioen emaitza idatziz jaso eta alderdi negoziatzaileek sinatu beharko dute, ondoren lan-agintaritza eskudunari bidaltzeko, erregistratzeko eta gordailuan uzteko, eta publikitate egiteko, araz aurreikusitako moduan.

7. Negoziatio-batzordea eratu ondoren, eta egoeraren diagnostikoa egiteko, hura osatzen duten pertsonen eskubidea izango dute aurreikusitako helburuetarako beharrezkoa den dokumentazio eta informazio guztia eskuratzeko. Enpresak nahitaez eman beharko du, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 46.2 artikuluan ezarritakoaren arabera.

8. Berdintasun-planen negoziatioan parte hartzen duten pertsonen hitzarmen eta akordio kolektiboaren negoziatioan parte hartzen duten pertsonen eskubide eta betebeharrak berberak izango dituzte. Negoziatio-batzordea osatzen duten pertsonen eta, hala badagokio, haiei laguntzen dieten isilpean gorde beharko dute beti berriaz isilpean gorde behar dutela adierazi zaien informazioa. Erakundeak batzordeari emandako agiri bat bera ere ezin izango da erabili eremu zehatz horretatik kanpo, inoiz ere, ez eta emateko izandako helburuetarako ez bada ere.

3. En las organizaciones donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la organización y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la organización y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis (6) miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez (10) días. Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece (13) miembros por cada una de las partes. La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

5. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

6. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Se recoge por ambas partes el compromiso de negociar de buena fe y no entorpecer ni bloquear el proceso, procurando que el plan sea resultado del consenso de ambas partes.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la organización y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

7. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

8. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la organización a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

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

Lan-batzorde espezifiko bat eratuko da lan-baldintzak (ordutegi eta egutegi malguak, bitarteko teknikoak, soldata-osagarriak...) eta arreta teknikoaren zerbitzuko eta Haurtzaroa eta Familia azpisektoreko langileen eginkizunak eta ardurak aztertze-ko, 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 gaian ardura duten administrazio publikoei gonbidapena egingo zaie. Gainera, hitzarmena sinatu duten aldeek ados jarri behar-ko 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 onartu ondoren, ofizialki helaraziko zaio Gipuzkoako Foru Aldundiko Zaintza eta Gizarte Politiketako Saila.

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 gaian ardura duten administrazio publikoei gonbidapena egingo zaie. Gainera, hitzarmena sinatu duten aldeek ados jarri behar-ko dute hirugarren pertsonen parte hartzeari buruz.

Adostu diren gaiak eta parte-hartzaile bakoitzaren proposamenak txosten batean sartuko dira. Txosten hori, CISGko IV. Batzorde Paritarioak onartu ondoren, ofizialki helaraziko zaio Gipuzkoako Foru Aldundiko Zaintza eta Gizarte Politiketako Sailari.

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, bazterketak...) indarreko lankidetzak-hitzarmenetan eta baldintza-agiritan, bai eta egin berri direnetan bezala izan dituzten aldaketetan ere.

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 gaian ardura duten administrazio publikoei gonbidapena egingo zaie. Gainera, hitzarmena sinatu duten aldeek ados jarri behar-ko dute hirugarren pertsonen parte hartzeari buruz.

Adostutako gaiak eta parte-hartzaile bakoitzaren proposamenak txosten batean jasoko dira. Txosten hori, CISGko IV. Batzorde Paritarioak onartu ondoren, ofizialki helaraziko zaie gaian erantzukizuna duten administrazio publikoei.

Zortzigarren xedapen gehigarria. Gaueko lanaz.

Normalean edo noizean behin zerbitzua gauez ematen duten langileek, gizartearen esku-hartzeko alorrekoak badira, erabil-tzaileei eta haiekin daudenei arreta zuzenekoa ematen soilik jardungo dute. Langile horiei ezingo zaizkie eman bestelako eginkizunak, haien zeregin-alorrari eta talde profesionalari ez dagozkienak (hitzarmen honen 28. artikulua).

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

Se constituirá 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 por la Comisión Paritaria del IV CISG, se trasladará de manera oficial al Departamento de Cuidados y Políticas Sociales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

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

Se constituirá una comisión de trabajo específica para revisar, como estaba previsto en la DA 6.ª 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.ª 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 por la Comisión Paritaria del IV CISG, se trasladará de manera oficial al Departamento de Cuidados y Políticas Sociales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

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.

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 por la Comisión Paritaria del IV CISG, 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 28 del presente convenio).

Zerbitzua emango da erabiltzaileentzako arreta zuzenekoa 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 beharhalako 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 borondatezkoa izango da langilearentzat, eta harekin ados jarri ondoren gertatuko da.

Hamabigarren xedapen gehigarria. Urrutiko lana eta telelana.

Urrutiko lanarekin eta telelanarekin zerikusia duen guztiari dagokionez, indarrean dagoen legerian xedatutakoa beteko da.

Urrutiko lan-batzordeak eta telelanak honako gai hauek garatuko ditu:

1. Urrutiko lanaren definizioa eta indarrean dagoen lan-erregulazioa.
2. Lanaldiaren erregistroa.
3. Lan-osasuna eta arrisku psikosozialak.
4. Urrutiko Lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legeak negoziazio kolektiboari agintzen dizkion gai guztiak, bai eta Batzordeak berak lantzea egokitzen jotzen dituenak ere.

Hamahirugarren xedapen gehigarria. Lanbide-sailkapena.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Batzorde bat sortuko da, GZESaren IV. artikuluan jasotako egungo lanbide-sailkapenaren berrikuspen orokor baten azterketari berariaz heltzeko. Batzorde hori hitzarmena sinatzen denetik hilabeteko (1) epean sortuko da, eta hilean bilera bat (1) egingo da. Hamabost (15) egun lehenago, alderdiek gai-zerrenda ezarriko dute, eta gutxienez bost (5) egun lehenago, bilera horretan landu nahi den dokumentazioa bidaliko da. Alderdiek beharrezkotzat jotzen badute, laneko maiztasuna eta intentsitatea handitu ahal izango dira, 2025eko urrian, gehienez, akordio bat lortzeko.

Hamalauugarren xedapen gehigarria. Ratioak eta lan karga batzordea.

Hitzarmen honen esparruan, argitaratzen denetik hilabeteko (1) epean, batzorde espezifiko bat eratuko da, osadera paritariokoa, eta zerbitzu desberdinetako langileen lan-kargak eta ratioak aztertzeaz arduratuko da. Batzorde hori hiru hilean behin bilduko da, bi (2) bileratan. Hamabost (15) egun lehenago, alderdiek gai-zerrenda ezarriko dute, eta aurreikusitako eguna baina gutxienez bost (5) egun lehenago, bilera horretan landu nahi den dokumentazioa bidaliko da. Alderdiek beharrezkotzat

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.

Disposición adicional decimosegunda. Trabajo a distancia y teletrabajo.

En todo lo relacionado con el trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La comisión de trabajo a distancia y teletrabajo desarrollará las siguientes cuestiones:

1. Definición del trabajo a distancia y regulación laboral vigente.
2. Registro de jornada.
3. Salud laboral y riesgos psicosociales.
4. Todas aquellas cuestiones que la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia encomienda a la negociación colectiva, así como las que la propia Comisión considere oportuno trabajar.

Disposición adicional decimotercera. Clasificación profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una Comisión que abordará de manera específica el estudio de una revisión global de la actual clasificación profesional recogida en el IV CISG. Esta Comisión se creará en el plazo de un (1) mes desde la firma del Convenio y tendrá una frecuencia de una (1) reunión al mes. Con quince (15) días de antelación, las partes establecerán el orden del día y con al menos cinco (5) de antelación, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

Disposición adicional decimocuarta. Comisión ratios y carga de trabajo.

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo de un (1) mes desde su publicación, una comisión específica, de composición paritaria, encargada del estudio de las cargas de trabajo y ratios del personal de los diferentes servicios, que se reunirá con una frecuencia de dos (2) reuniones trimestrales. Con quince (15) días de antelación, las partes establecerán el orden del día y con al menos cinco (5) días de antelación a la fecha prevista, se remitirá la documentación que se quiera traba-

jotzen badute, laneko maiztasuna eta intentsitatea handitu ahal izango dira, 2025eko urrian, gehienez, akordio bat lortzeko.

Hamabosgarren xedapen gehigarria. Erretiro-komisioa, erretiro aurreratua eta 55 urtetik gorakoak.

Hitzarmen honen esparruan, argitaratzen denetik bi (2) hilabeteko epean, batzorde espezifikoa eratu da erretiro-adietik gertu dauden langileei zuzendutako antolaketa-neurriak aztertzeko. Batzorde horrek osatera paritaria izango du, eta neurri horiek eragindako pertsonen erantzukizuna hartuko du, eta hiru hilean behin bi (2) bilera egingo dira. Hamabost (15) egun lehenago, alderdiek gai-zerrenda ezarriko dute, eta aurreikusitako eguna baino gutxienez bost (5) egun lehenago, bilera horretan landu nahi den dokumentazioa bidaliko da. Alderdiek beharrezkotzat jotzen badute, laneko maiztasuna eta intentsitatea handitu ahal izango dira, 2025eko urrian, gehienez, akordio bat lortzeko.

Hamaseigarren xedapen gehigarria. Prestakuntza eta hizkuntza normalizazioaren batzorde sektoriala.

Hitzarmen honen esparruan, Hizkuntza Prestakuntza eta Normalizazioaren Batzorde Sektoriala eratu da, argitaratzen denetik hilabeteko (1) epean gehienez. Batzorde horren osatera paritaria izango dute hitzarmen sinatzen duten alderdiek, eta bi aldiz bilduko da hiru hilean behin. Hamabost (15) egun lehenago, bi alderdiek gai-zerrenda ezarriko dute, eta ezarritako eguna baino bost (5) lehenago, gutxienez, bilera horretan landu nahi den dokumentazioa bidaliko da. Alderdiek beharrezkotzat jotzen badute, laneko maiztasuna eta intentsitatea handitu ahal izango dira, 2025eko urrian, gehienez, akordio bat lortzeko.

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 langileentzat 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.

jar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

Disposición adicional decimoquinta. Comisión jubilación, jubilación anticipada y mayores de 55 años.

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo de dos (2) meses desde su publicación, una comisión específica encargada del análisis de medidas organizativas dirigidas a las personas trabajadoras que se encuentren próximas a la edad de jubilación. Esta comisión, de composición paritaria, contará también con la participación de las personas afectadas por estas medidas y se reunirá con una frecuencia de dos (2) reuniones trimestrales. Con quince (15) días de antelación, las partes establecerán el orden del día y con al menos cinco (5) días de antelación a la fecha prevista, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

Disposición adicional decimosexta. Comisión sectorial de formación y normalización lingüística.

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de un (1) mes, a partir de su publicación, la Comisión Sectorial de Formación y Normalización Lingüística, de composición paritaria por las partes firmantes del convenio, que se reunirá dos veces cada trimestre. Con quince (15) días de antelación las dos partes establecerán el orden del día y al menos con cinco (5) de antelación a la fecha establecida, se remitirá la documentación que se quiera trabajar en dicha reunión. Se podrá incrementar la frecuencia e intensidad de trabajo, si las partes lo consideran necesario, con el fin de alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de octubre de 2025.

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.

2023KO GIPUZKOAKO ESKU-HARTZE SOZIALARI BURUZKO IV. TAULAK
TABLAS IV. CIS GIPUZKOA 2023

	(€)	Urtekoa Anualidad (€)	
Hileko oinarrizko soldata (14 ordainsari) / Salario Base Mensual (14 pagas)	1. taldea/Grupo 1	2.361,56	33.061,84
	2. taldea/Grupo 2	2.141,33	29.978,62
	3. taldea/Grupo 3	1.957,75	27.408,50
	4. taldea/Grupo 4	1.752,22	24.531,08
	5. taldea/Grupo 5	1.566,22	21.927,08
Antzintasun-plusa/hilabete (14 ordainsari) / Plus Antigüedad x mes (14 pagas)	48,83	683,62	
Gaueko lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) / Plus Nocturnidad x mes (12 pagas)	212,71	2.552,52	
Txandakako lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) / Plus Turnicidad x mes (12 pagas)	212,71	2.552,52	

		(€)	Urtekoa Anualidad (€)
Gaueko lanaren osagarria/egiazko ordu / Complemento Nocturnidad x hora efectiva		5,01	
Igandeetako edo jaiegunetako plusa/egiazko ordu / Plus Domingos y/o Festivos x hora efectiva		5,63	
Esanahi bereziko jaiegunetako plusa/egiazko ordu / Plus Festivos especial significación x hora efectiva		10,01	
Prestasun-plusa edo zaintza lokalizatuko plusa/egiazko ordu / Plus Disponibilidad o Guardia localizada x hora efectiva		3,52	
Kilometrajea/km / Kilometraje x km		0,35	
Laneko arropa/urte / Ropa trabajo x año		118,27	
Erantzukizun-osagarriak/urte (14 ordainsari) / Complementos de Responsabilidad x año (14 pagas)	1. tarte/Tramo 1	1.688,48	3.658,37
	2. tarte/Tramo 2	3.658,38	5.909,68
	3. tarte/Tramo 3	5.909,69	7.598,16
	4. tarte/Tramo 4	7.598,17	9.849,48
	5. tarte/Tramo 5	9.849,49	12.663,62

2024KO GIPUZKOAKO ESKU-HARTZE SOZIALARI BURUZKO IV. TAULAK
TABLAS IV. CIS GIPUZKOA 2024

		(€)	Urtekoa Anualidad (€)
Hileko oinarritzko soldata (14 ordainsari) / Salario Base Mensual (14 pagas)	1. taldea/Grupo 1	2.484,36	34.781,04
	2. taldea/Grupo 2	2.252,68	31.537,52
	3. taldea/Grupo 3	2.059,56	28.833,84
	4. taldea/Grupo 4	1.843,34	25.806,76
	5. taldea/Grupo 5	1.697,66	23.767,24
Antzintasun-plusa/hilabete (14 ordainsari) / Plus Antigüedad x mes (14 pagas)		51,37	719,18
Gaueko lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) / Plus Nocturnidad x mes (12 pagas)		223,77	2.685,24
Txandakako lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) / Plus Turnicidad x mes (12 pagas)		223,77	2.685,24
Gaueko lanaren osagarria/egiazko ordu / Complemento Nocturnidad x hora efectiva		5,27	
Igandeetako edo jaiegunetako plusa/egiazko ordu / Plus Domingos y/o Festivos x hora efectiva		5,92	
Esanahi bereziko jaiegunetako plusa/egiazko ordu / Plus Festivos especial significación x hora efectiva		10,53	
Prestasun-plusa edo zaintza lokalizatuko plusa/egiazko ordu / Plus Disponibilidad o Guardia localizada x hora efectiva		3,70	
Kilometrajea/km / Kilometraje x km		0,37	
Laneko arropa/urte / Ropa trabajo x año		124,42	

		(€)	Urtekoa Anualidad (€)
Erantzukizun-osagarriak/urte (14 ordainsari) / Complementos de Responsabilidad x año (14 pagas)	1. tartea/Tramo 1	1.776,28	3.848,61
	2. tartea/Tramo 2	3.848,62	6.216,98
	3. tartea/Tramo 3	6.216,99	7.993,27
	4. tartea/Tramo 4	7.993,28	10.361,65
	5. tartea/Tramo 5	10.361,66	13.322,13

2025EKO GIPUZKOAKO ESKU-HARTZE SOZIALARI BURUZKO IV. TAULAK (BEHIN-BEHINEKOAK)*
TABLAS IV. CIS GIPUZKOA 2025 (PROVISIONAL)*

		(€)	Urtekoa Anualidad (€)
Hileko oinarritzko soldata (14 ordainsari) / Salario Base Mensual (14 pagas)	1. taldea/Grupo 1	2.588,70	36.241,80
	2. taldea/Grupo 2	2.347,29	32.862,06
	3. taldea/Grupo 3	2.146,06	30.044,84
	4. taldea/Grupo 4	1.920,76	26.890,64
	5. taldea/Grupo 5	1.766,87	24.736,18
Antzintasun-plusa/hilabete (14 ordainsari) / Plus Antigüedad x mes (14 pagas)		53,53	749,42
Gaueko lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) / Plus Nocturnidad x mes (12 pagas)		233,17	2.798,04
Txandakako lanaren plusa/hilabete (12 ordainsari) / Plus Turnicidad x mes (12 pagas)		233,17	2.798,04
Gaueko lanaren osagarria/egiazko ordu / Complemento Nocturnidad x hora efectiva		5,49	
Igandeetako edo jaiegunetako plusa/egiazko ordu / Plus Domingos y/o Festivos x hora efectiva		6,17	
Esanahi bereziko jaiegunetako plusa/egiazko ordu / Plus Festivos especial significación x hora efectiva		10,97	
Prestasun-plusa edo zaintza lokalizatuko plusa/egiazko ordu / Plus Disponibilidad o Guardia localizada x hora efectiva		3,86	
Kilometrajea/km / Kilometraje x km		0,39	
Laneko arropa/urte / Ropa trabajo x año		129,65	
Erantzukizun-osagarriak/urte (14 ordainsari) / Complementos de Responsabilidad x año (14 pagas)	1. tartea/Tramo 1	1.850,88	4.010,25
	2. tartea/Tramo 2	4.010,26	6.478,10
	3. tartea/Tramo 3	6.478,11	8.328,99
	4. tartea/Tramo 4	8.329,00	10.796,85
	5. tartea/Tramo 5	10.796,86	13.881,66

*29. artikulua: 2024ko KPla bermatuta, gutxienez / Artículo 29: Mínimo garantizado IPC 2024.