

**2. Osootasunarekiko lotura**

Es dudun jurisdikzioak hitzarmen honen artikuluren bat ezeztatzen edo baliogabetzen badu, zati batean edo osorik, hitzarmena sinatu duten aldeak bildu egingo dira sortutako arazoari irtenbidea emate aldera, eta bitartean, artikuluru horrek edo horiek ez du/dute eraginik izango.

**2. Vinculación a la totalidad**

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los artículos del presente Convenio, parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto sin efecto, el artículo o artículos afectados.

I. ERANSKINA  
SOLDATA-TAULAK

Kategoria	Hileko ordainsariak x 12	Ordainsariak x 4	Urtean, guztira	Hileko hirurtekoa x 16	Hileko bosturtekoa x 16	Gauetz lan egindako eguna	Jaieguna	Aparteko ordua
<b>2013. urtea</b>								
Ofizial gidaria	1.735,10	1236,60	25.767,60	59,89	42,28	9,17	168,59	20,22
Peoia	1.618,40	1136,90	23.968,55	55,08	35,33	8,44	149,87	18,82
<b>2014. urtea</b>								
Ofizial gidaria	1.748,98	1246,50	25.973,75	60,37	42,62	9,24	169,93	20,38
Peoia	1.631,35	1146,03	24.160,28	55,52	35,61	8,51	151,07	18,97

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES

Categoria	Retribucion mes x 12	Pagas x 4	Total año	Trienio mes x 16	Quinquenio mes x 16	Día nocturno	Día festivo	Hora extra
<b>Año 2013</b>								
Oficial Chofer	1.735,10	1236,60	25.767,60	59,89	42,28	9,17	168,59	20,22
Peón	1.618,40	1136,90	23.968,55	55,08	35,33	8,44	149,87	18,82
<b>Año 2014</b>								
Oficial Chofer	1.748,98	1246,50	25.973,75	60,37	42,62	9,24	169,93	20,38
Peón	1.631,35	1146,03	24.160,28	55,52	35,61	8,51	151,07	18,97

(III-112)

**Bizkaiko Esku-Hartze Soziala sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48006185012006).**

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkaria. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Esku-Hartze Soziala sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48006185012006).

*Aurrekariak*

*Lehenengoa:* Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkari eta honetan, patroien ordezkariak eta sindikatuen ordezkariak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

*Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29ko EBO) aurrekustuen duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua — Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA) — dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010ko ekainaren 12ko EBO) — hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak — lotuta.

*Bigarrena:* Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

**Convenio Colectivo del Sector Intervención Social de Bizkaia (código de convenio número 48006185012006).**

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Intervención Social de Bizkaia (código de convenio número 48006185012006).

*Antecedentes*

*Primero:* Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («BOE» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El convenio 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,

## ERABAKI DUT:

*Lehenegoa:* Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

*Bigarrena:* Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

#### BIZKAIKO ESKU-HARTZE SOZIALAREN SEKTOREKO IV. HITZARMEN KOLEKTIBOA (2014-2015-2016)

SARRERA

Langileen lan-baldintzak eta ekoizpen-eremu jakinen jarduera bera arautzeko tresna da negoziazio kolektiboa.

Bizkaiko esku-hartze sozialeko sektorearen kasuan, orain artean egin diren negoziazio kolektiboak eta horietatik sortu diren hitzarmenak ezinbestekoak izan dira esku-hartze sozialeko zerbitzuak zer lan-baldintzatan emango diren zehazteko, bai eta funtzio-eremu horretako langile eta enplegatzaileei eragiten dien eta behartzen dituen arau-esparrua sortzeko ere.

Era berean, Bizkaian esku-hartze sozialeko hitzarmenaren aplikazio-eremuko zerbitzuak kontratatzen, adosten edo hitzartzen dituzten tokiko administrazio publikoek, foru-administrazioek eta autonomia-erkidegokoek ere kontuan hartu behar dituzte lan-baldintza horiek, ekonomia- eta lan-kostuak eta esku-hartze sozialeko zerbitzu horien zuzkidura ekonomikoa kalkulatzeko.

Hitzarmen hau sinatzaileen, esku-hartze sozialaren sektoreko langileen eta erakundeen ordezkarien arteko adostasunaren emaitza da, esku-hartze sozialeko zerbitzuak eta horiek gauzatzeko lan-baldintzak eta baldintza ekonomikoak bermatzeko.

## 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 erakundeei (aurrerantzean, erakundeak) aplikatuko zaie, baldin eta erakunde horien izaera juridikoa eskubide publikokoa ez bada, edo erakunde horren akziodun nagusi eta bakarra herri administrazioaren bat ez bada.

Gizarte-premiei erantzun eta modu formalean edo antolatuta egiten diren jarduerak eta ekintzak dira esku-hartze sozialak. Jarduera horien helburua gizarte-bazterketako egoerak arindu edo zuzentzea izan daiteke, baita gizarteratze-prozesuak sustatzea eta bazterketak prebenitzea ere. Partaidetzarako eta gizarte-sarea indartzeko jarduerak sartzen dira, era berean, jardute-eremuan, hezkuntza ez formalaren (aisia hezigarriaren) eta animazio soziokulturalaren bidez egindakoak.

Hitzarmen honen eremuan sartuko dira gizarte-ekintza, gizarte-eta lan-eremua, eremu soziosanitarioa, soziokulturala (gizarte-partaidetzako prozesuak, animazio soziokulturaleko eredia baliatuta), eta gizarte- eta hezkuntza-eremua (aisia hezigarria eta hezkuntza ez formala).

Jardute-eremu hau 2010eko azaroaren 3an argitaratutako 211. Bizkaiko Aldizkari Ofizialak jasotzen duen jarduera-katalogoan zehazten da.

Kolektibo hartzaileak ere asko dira; baztertuta eta babesgabe dauden pertsonak edo egoera horretan izateko arriskuan daudenak (arazo ekonomikok dituztelako, etxerik ez dutelako, orain duten edo lehen izandako adikzioek sortutako nahasmenduak dituzten pertsonak, immigranteak, lanik gabe dauden pertsonak, espetxean daudenak eta izandakoak), eta edozein pertsona edo kolektibo, gizarte-partaidetza sustatzeko, kultura demokratizatzeke eta hezkuntza ez formala emateko alorretan.

## RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

#### IV CONVENIO COLECTIVO DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE BIZKAIA (2014-2015-2016)

PREÁMBULO

La negociación colectiva, es el instrumento por el cual se regulan las condiciones laborales de los y las trabajadoras y la propia actividad de un determinado ámbito productivo.

En el caso del sector de intervención social de Bizkaia, las negociaciones colectivas desarrolladas hasta la fecha y los convenios resultantes de las mismas, han actuado como factores determinantes para establecer, en qué condiciones laborales se deben prestar los servicios de intervención social, creando un marco normativo que afecta y obliga a todos los trabajadores y empleadores incluidos en el ámbito funcional.

Del mismo modo, también las administraciones públicas locales, forales y autonómicas que contraten, convienen o concierten servicios del ámbito de aplicación del Convenio de Intervención Social de Bizkaia, deben tener en cuenta estas condiciones laborales para el cálculo de los costes económicos y laborales, y su consiguiente dotación económica, de los citados servicios de intervención social.

El presente Convenio es fruto del acuerdo de sus firmantes, representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las organizaciones del sector de intervención social, para garantizar los servicios de intervención social y las condiciones económicas y laborales en que estos han de desarrollarse.

## 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 cuyo accionista único 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. Su propósito puede ser tanto paliar o corregir procesos de exclusión social, así como promover procesos de inclusión y prevenir la exclusión. Igualmente las actividades de participación y fortalecimiento del tejido social mediante la educación no formal (ocio educativo) y la animación sociocultural.

Se verán afectados por este convenio los ámbitos de la acción social, así como el socio-laboral, el socio-sanitario, el socio-cultural (procesos de participación social desde un modelo de animación sociocultural) y el socio-educativo (ocio educativo y educación no formal).

Este ámbito funcional se concreta en el Catálogo de actividad publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» número 211 del 3 de noviembre de 2010.

Los colectivos destinatarios son igualmente diversos; personas o colectivos en exclusión o desprotección, riesgo de exclusión o riesgo de desprotección (por cuestiones económicas, sin hogar, personas con trastornos por dependencia a cualquier tipo de adicción y ex adicción, inmigrantes, desempleados y desempleadas, personas reclusas y ex reclusas) y también cualquier persona o colectivo en cuanto a lo que se refiere a la promoción de la participación social, la democratización cultural y la educación no formal.

Era berean, hitzarmen honek arautuko ditu zerbitzu-adarrak, negozio-ildoak, atalak eta funtzio-eremuko zerbitzuak emateko beste unitate batzuk, horiei dagokien erakundearen jarduera desberdina izan edo sektore bat baino gehiagoko jarduerak izan arren, salbu eta erakunde horiekin hitzartutako baldintzak hitzarmen honetan hitzartutakoak baino onuragarragoak badira; azken kasu horretan, hitzarmen hau gutxienezko bermatua izango da.

Berariaz uzten dira hitzarmen honen aplikaziotik kanpo jarduera nagusi moduan ezintasun fisikoak eta/edo psikikoak dituzten pertsonen arreta eta zerbitzuak ematea duten erakundeak eta garpenerako lankidetzarekin lotutako jarduerak egiten dituztenak.

Honako hauek ere hitzarmenetik kanpo izango dira: enplegu-tailerrak eta ofizio-eskolak, hirugarren adinekoen zentroak eta egoitzak, eta berezko lan-arauak dituzten etxez etxeko laguntza-zerbitzuak.

## 2. artikulua.— *Lurralde-eremua*

Hitzarmen kolektibo hau funtzio-eremuko erakunde guztiei eta Bizkaiko Lurralde Historikoan zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatzekoa da, erakunde horien sozietate-helbidea non duten kontuan izan gabe. Bizkaiko lurralde historikoan egiten denean izan ezik, mugikortasun funtzionala borondatezkoa izango da beti langilearentzat, eta azken horrekin adostasun batera iritsi ondoren aplikatuko da.

## 3. artikulua.— *Pertsona-eremua*

Jardute-eremuan zehaztutako erakundeetan lan-kontratazioko erregimenean lan egiten duten langile guztiak sartzen dira hitzarmen honen eremuan. Horrenbestez, gizarte-arloko boluntarioei ez zaie aplikatuko, EAeko Boluntariotza Legean xedatutakoaren arabera arautuko baitira, ez eta erlijio-komunitateetako kideei ere, erlijio-ordenaren titulartasuna duten zentroetan lan egiten duten pertsonen, alegia. Era berean, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira jardute-eremuan zehaztutako erakundeetako zuzendaritzako langileak eta erakundeak eta eraginpeko langileek horrelakorik adosten dutenean.

## 4. artikulua.— *Indarraldia eta iraupena*

Hitzarmen hau 2014-2015-2016 urteetarako sinatzen da.

Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunean jarriko da indarrean hitzarmen hau, baina haren testuak kasu bakoitzetarako arautzen duen atzerako eragina izango dute haren ondorenek.

## 5. artikulua.— *Hitzarmena salatu eta luzatzea*

Hitzarmen hau automatikoki luzatuko da urtero, ez bada berariaz haren aurkako idatzizko salaketarik jartzen. Alderdi sinaltzaileek soilik sala dezakete hitzarmen hau, haren indarraldia amaitu baino, gutxienez, bi hilabete lehenago.

Hitzarmena salatu ondoren, indarrean jarraituko dute eta osorik betetzekoak izango dira haren arau- eta betebeharrak, hari eta Bizkaiko esku-hartze sozialaren sektoreko hitzarmen berriak edota, bigarren xedapen gehigarriak arautzen duenari begiratuta, EAeko hitzarmen berriak hura ordeztzen duen arte. Denbora-epe horretan, ez da indarrean izango bake-betebeharra.

Salatze-egunetik hogeit hamar hilabeteko epean, aldeek ez baldin badute hitzarmen hau ordezteko hitzarmen berriari buruzko negoziazioan adostasunik lortzen, ados jarri beharko dute indarrean dagoen legediak ezartzen duen bitartekaritza edo borondatezko arbitraje erabiliko duten ala ez erabakitzeke. Edonola ere, hitzarmen hau Bizkaiko esku-hartze sozialaren sektoreko hitzarmen berria adostu arte izango da indarrean.

## 6. artikulua.— *Osootasunarekiko lotura*

Itundutako baldintzek osootasun organiko eta zatiezina eratuko dute, eta, aplikazio praktikoari begira, orokorki hartuko dira kontuan, lehen xedapen gehigarrian arautzen dena bazter utzi gabe.

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.

Quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente convenio las organizaciones cuya actividad principal sea la atención y prestación de servicios a los colectivos de discapacitados físicos y/o psíquicos, así como aquellas cuya actividad se encuentra relacionada con la cooperación al desarrollo.

Asimismo se excluyen los talleres de empleo y casa de oficio, los centros y residencias de tercera edad y los servicios de ayuda a domicilio que tienen regulaciones laborales propias.

## 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 Bizkaia, independientemente del lugar en el que dichas organizaciones tengan establecido su domicilio social. En todos los casos, a excepción de los que se produzcan dentro del territorio histórico de Bizkaia, la movilidad geográfica tendrá carácter voluntario para el trabajador/a y se producirá previo acuerdo con él o ella.

## Artículo 3.— *Ámbito personal*

Quedan comprendidos en el ámbito del convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten o presten sus servicios en las organizaciones especificadas en el ámbito funcional, en régimen de contratación laboral. En consecuencia, no es aplicable al Voluntariado Social que se regirá por lo dispuesto en la Ley de Voluntariado de la CAPV, ni a los miembros de 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 se firma para los años 2014-2015-2016.

El mismo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», si bien sus efectos se retrotraerán a lo señalado en el texto para cada caso.

## Artículo 5.— *Denuncia y prórroga*

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia del presente convenio deberá ser realizada por alguna de las organizaciones firmantes del convenio en un plazo mínimo de al menos dos meses antes de la terminación de su vigencia.

Denunciado el convenio, sus cláusulas normativas y obligacionales, salvo el deber de paz, continuarán vigentes y plenamente aplicables hasta que sea sustituido por el nuevo convenio de Intervención Social de Bizkaia, y/o alternativamente de la CAPV de acuerdo con su disposición adicional segunda.

Si, en el plazo de veinte meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente. En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta que se acuerde un nuevo convenio de Intervención Social de Bizkaia.

## 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.

Lan-arloko jurisdikzioak artikuluren bat baliogabetzen baldin badu, hitzarmena berrikusiko da. Horretarako, hilabeteko epean bilduko da Negoziazio Mahaia, epai irmoa ematen denetik zenbatzen hasita. Aldez aurretik negoziazio-mahaiko alderen batek proposatzen dituen hitzarmenaren zatiak berrikusiko dira.

## 7. artikulua.— Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honek arautzen ez dituen gaiak arautzeko, une bakoitzean lan-arloan zein jardueraren azpisektore bakoitzeko berariazko araudian bete beharrekoa den legezko arautegian araututakoa hartuko da kontuan.

### II. KAPITULUA BATZORDEAK

## 8. artikulua.— Batzorde paritarioa

Batzorde Paritario bat eratu da, hitzarmen kolektiboaren interpretazio-, arbitraje-, adiskidetze-organo gisa, baita hitzarmenean erabakitakoa betetzen dela zaintzeko eta legez dagozkion gainerako eskumenak betetzeko organo gisa ere.

Bi alderdiak bat datoz edozein presio-neurri egin aurretik batzorde paritarioak bere gain hartu behar dituela hitzarmenaren aplikazioan edo interpretazioan sor daitezkeen arazoak, desadostasunak edo gatazkak.

Batzorde paritarioan desadostasunak sortuz gero, Euskadiko autonomia-erkidegoko Gatazkak Judizios Kanpo Konpontzeko Akordioan (PRECO) aurreikusitako organora jotzea erabaki dute alderdiek, hartan aurreikusitako prozedurak aplikatuz konpondu ahal izateko.

Batzorde paritarioaren esku-hartzea eta, beharrezkoa baldin bada, PRECOren bitartekaritza-prozedurak erabiltzea nahitaezkoa izango da, eta esleitutako xedeen eta gaien aurka jar daitezkeen edozein auzibide edo administrazio-prozedura ireki aurretik egin beharrekoa, uko ezin eginezko eskubideak bazter utzi gabe.

Batzorde paritarioak betetzeko duen legediari erreparatuta, hitzarmena aldatzeko prozedurak abiaraz daitezke hitzarmena indarrean den denboran, arau bati edo gehiagori eragiten dieten akordio bidez, artikulua aldatuz edo beste artikulua batzuk txertatuz. Aldaketa horien xedea izan behar du hitzarmen honek langileen zat arautzen dituen lan-baldintza material eta juridikoak hobetzea edota hitzarmen honen xede den sektoreko erakundeen eta enpresen efikazia eta efizientzia handitzea. Negoziazio partzialak egiteko prozesuak abiaraziz gero, horrela jokatuko da:

1. Aldatu edo berriz negoziatu beharreko artikulua edota gaiak zehaztuko ditu hitzarmenaren batzorde paritarioak.
2. Hitzarmenaren batzorde paritarioa batzorde negoziatzaile bihurtuko da, eta batzorde paritarioak akordio partzialerako gai negoziagarri gisa zehaztu dituen artikulua edota gaiak soilik jorratuko ditu.
3. Negoziatzeko legezkatzat jotzen diren alde guztiek osatuko dute batzorde negoziatzailea, bai langileen aldea, bai enpresaren aldea, betetzekoak diren arauak agintzen duten moduan eta batzordea sortzen den unean duten ordezkariekin.

## 9. artikulua.— Osaera

Batzorde paritario bakarra izango da Bizkaiko lurralde historikorako eta 10 kidek osatuko dute. Horietatik, enpresa-erakundeen ordezkari izango dira 5 kide, eta hitzarmena negoziatzen ari diren zentral sindikalen ordezkariak beste 5. Guztiek izango dituzte ordezkariak.

Hitzarmen honetako alderdi sinatzaile den erakunde bakoitzak gutxienez batzordeko kide bat izango du bermatuta; nolana ere, negoziazio-mahaitik eratortzen den boto-proporzio bera izango du horietako bakoitzak batzordean.

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 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.

## 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 y otras atribuciones que legalmente le puedan corresponder.

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 previstos en él.

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

De acuerdo con la legislación de aplicación la Comisión Paritaria podrá poner en marcha 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 y empresas del sector en este acuerdo regulado. Cuando se ponga en marcha estos procesos de negociación parcial se procederá de la siguiente forma:

1. La Comisión Paritaria del Convenio determinará los artículos y/o materias de modificación o nueva negociación.
2. 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.
3. La Comisión Negociadora estará compuesta por todas las partes legitimadas para negociar, tanto de la parte social como empresarial, con la representatividad que tengan en el momento de la constitución de esta comisión negociadora de acuerdo con la legislación de aplicación.

## Artículo 9.— Composición

La Comisión Paritaria, única para el territorio histórico de Bizkaia, estará integrada por 10 miembros, 5 en representación de las organizaciones empresariales, y otros 5 en representación de las centrales sindicales, firmantes del convenio, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Cada una de las organizaciones miembros de las partes firmantes de este acuerdo tendrá asegurada, cuanto menos, un representante 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.

Langileen eta enpresen ordezkari izan eta boto-eskubidea dutenen gehiengoz hartu behar dira erabakiak.

Batzordeko kide gonbidatu iraunkorrak izango dira hitzarmena sinatzen denean negoziazio-batzordeko kide izateko behar beste ordezkari eta legitimitate dituzten sindikatu- eta enpresa-erakundeak, eta, hitzarmena izenpetu ez arren, hitz egiteko eskubidea izango dute, baina ez dute boto-eskubiderik izango.

Ordezkaritza guztiek egoki iruditzen zaizkien aholkulariak eraman ditzakete bileretara.

#### 10. artikulua.— *Funtzionamendua*

Hitzarmen hau izenpetu eta egutegiko hurrengo 15 egunen barruan eratuko da batzordea. Lehenengo bileran, burutza eta idazkaritza aukeratuko dira, eta beharrezkoa baldin bada, funtzionamendurako araudi bat onartuko da.

Bilera-deialdietan deialdia egiten duen aldeak proposatutako gai-ordena agertuko da. Gainera, beste gai batzuk ere sar daitezke, aldeek hori erabakitzen badute, espresuki eta boto nahikoz, bilera-eskaera jakinarazten denetik kontatzen hasita, bost eguneko aurrerapenez, gutxienik.

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

Burutzak deituko ditu, hasiera batean, Batzordeko bilerak, edo burutzak deialdirik egiten ez baldin badu, alderdietako edozeinek. Idazkaritzarako izendatutako pertsonak jakinaraziko ditu erabakiak.

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

#### 11. artikulua.— *Egoitza*

Batzorde Paritarioaren helbidea Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) egoitzarena da: Bilboko Urkixo zumarkalea, 2, 3. ezkerre (PK: 48008).

#### 12. artikulua.— *Langileek parte hartzeko mekanismoa*

Hitzarmena ez dela bete uste den kasuetan, haren interpretazioa eskatzeko edo gatazka kolektibo batean bitartekotza edo arbitrajea eskatzeko, alderdiek batzorde paritariora jo beharko dute, batzorde horrek gaiari buruzko ebazpen bat eman dezan ohiko lehen bileran edo hilabeteko epean gehienez.

Batzordea osatzen duen edozein kideri egin ahal izango zaizkio jakinarazpenak.

Batzorde paritarioak emandako ebazpenek hitzarmenak berak duen lege-indar bera izango dute eta hitzarmeneko xedapenak izango dira.

## II. TITULUA

### LANAREN ANTOLAKETA

#### 13. artikulua.— *Definizioa*

Erakundeei dagokie, zuzendaritzaren bitartez, lanaren antolamendua, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolamendua egitea, baina, antolamendu hori egitean, ezin dira baztertera utzi hitzarmen honek, Langileen Estatutuak eta bete beharrekoak diren gainerako arauak langileei eta haien ordezkariari ematen dizkieten eskubideak: entzunak izatekoak, informatuak izatekoak, negoziatzekoak eta gainerakoak.

Todos los acuerdos deberán tomarse por mayoría de las representaciones de la parte social y empresarial con derecho a voto.

Serán miembros invitados permanentes con derecho a voz pero no a voto todas aquellas organizaciones sindicales y empresariales que en el momento de la firma del convenio tuvieren suficiente representatividad y legitimidad para ser miembros de la comisión negociadora del convenio aunque no hubieren firmado el mismo.

Todas las representaciones podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente.

#### Artículo 10.— *Funcionamiento*

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 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 expreso y suficiente de las partes comparecientes, y con una antelación mínima de cinco 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 50% de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por voto cualificado, en función de la representatividad de las organizaciones que pertenezcan a la Comisión, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50% tanto de la parte de las organizaciones como de la representación de las personas trabajadoras.

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

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

#### Artículo 11.— *Sede*

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria la sede del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en Bilbao, (Alameda Urquijo, 2, 3.º izquierda, C.P. 48008).

#### Artículo 12.— *Mecanismo de participación de los trabajadores y las 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 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 entidades 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 los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

### III. TITULUA

## KONTRATAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

### I. KAPITULUA

#### KONTRATAZIOA

#### 14. artikulua.— *Diskriminaziorik ezaren klausula orokorra*

Debekatuta dago arrazak, sexuak, aukera sexualak, erlijioak, etniak, 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 enplegurako, prestakuntzarako, lanpostuz igotzeko eta haien lana garatzeko.

Gizonek eta emakumeek soldata berbera izango dute lan bera egiten badute, eta gainerako lan-baldintza guztietan ere berdintasuna bermatuko zaie.

Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izateko neurriak hartuko dira.

Halaber, alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute batzorde paritarioaren bitartez gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari buruzko jardunbide egokiak betetzeko Bizkaiko eskuhartze sozialaren eremuko erakundeetan, eta, betiere, honako esparru hauei buruzko edukien arabera:

- 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzekoa.
- 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako Gizarte Elkarrizketari buruzko goi-bileran onartutako baterako deklarazioa. Goi-bilera horretan honako izenburua duen dokumentuan bilduta dauden erabakiak onartu ziren: «Arrazakeria eta xenofobia prebenitzeari eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko deklarazio bateratua».
- Europako Parlamentuak eta Europako Batzordeak onartutako 2002/73/EE Zuzentarauan azaltzen diren oharrak, proposamenak eta aplikatzeko irizpide orokorrak. Zuzentzarau horrek 76/207/EE Zuzentzaraua aldatzen du.

#### 15. artikulua.— *Kontratazioa orokorrean*

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

#### 16. artikulua.— *Kontratu-modalitateak*

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak gaur egun legez indarrean dauden kontratu-motetako edozeinetan kontrata daitezke. Nolanahi ere, hitzarmenaren eraginpeko erakundeak ahaleginduko dira kontratuak irizpide hauekin eta kontratazio-modalitate hauekin egiten:

1. Kontratu mugagabeak: lanpostu iraunkor eta finkoetako premiei erantzuteko erabiliko dira kontratu mugagabeak.

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

Kontratazio-mota horren modalitate guztiak erabil daitezke (lanaldi osoa, lanaldi partziala, hobariak izateko eskubidearekin edo gabe, aldizkako finakoak eta gainerakoak).

2. Obra edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratuak: programa edo/eta proiektu publikoei dagozkien lanpostuen premiei erantzuteko egingo da kontratu-mota hori —baldin eta programa

### 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, religión, etnia, 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.

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 la Intervención Social en Bizkaia 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 Dialogo 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 reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

#### Artículo 15.— *De la contratación en general*

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

#### Artículo 16.— *Modalidades de contratación*

Los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio podrán ser contratados al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales que se encuentren legalmente en vigor. No obstante, las organizaciones afectadas procurarán que la contratación se efectúe atendiendo a las consideraciones y en las siguientes modalidades:

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

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

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

2. Contratación temporal para obra o servicio determinado: este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a progra-

edo proiektu horien esleipen-baldintzen pleguetan subrogatzeko klausularik ez badago — bai eta iraupen jakineko edo aldi baterako finantzazio mugatua duten hitzarmen edo diru-laguntzei dagozkien lanpostuen premiei erantzuteko ere. Programa eta/edo proiektu horietarako kontratatutako pertsonen egonkor iraungo dute, baldin eta programa eta/edo proiektu horiek irauten baldin badute eta horretarako behar adina finantziario baldin badago.

Kontratu horiek amaitu egin daitezke (hitzarmena berri edo delako, edota diru-laguntza edo laguntza amaitu delako), eta, horrelakorik gertatzen baldin bada, obraren edo zerbitzuaren amaieratzat hartuko dira, eta orduan Langileen Estatutuak eta kontratu-mota horiei aplikatu ahal zaien arautegi orokorrak edo bereziak kasu horietarako arautzen duena beteko da.

Aurreko paragrafoek arautzen dutena betetzekoa izango da, baina modalitate horretan (aldi baterako kontratazioa lan edo zerbitzu jakin baterako) jarraian eta hiru urte baino gehiagoz lan egin izan duten langileen kontratua finkotzat edo mugagabetzat hartuko da, eta beharrezkoak diren jardun guztiak egin ahal izango dira birmoldaketa hori egiteko.

3. Aldi baterako kontratuak, produkzioaren aparteko egoeren ondorioz: salbuespenezko premiei erantzungo zaie kontratu horien bidez; betiere, premia horien iraupena, aurreikuspenen arabera, hamar hiletik gorakoa izango ez baldin bada, hemezortzi hila-beteko epean. Aldi baterako kontratua hamar hilabete baino iraupen laburragorako ituntzen bada, behin bakarrik luzatzeko aukera izango da, baldin eta alderdiek hala adosten badute, eta kontratuaren guztizko iraupenak ezin izango du gehienezko iraupena gainditu.

4. Bitarteko lanak edo ordezkapenak egiteko aldi baterako kontratua: erakundearen hainbat premiari erantzungo zaie kontratu horien bidez, baldin eta langilearen lanpostua gordetzekoa baldin bada. Kontratu-mota hau erabil daiteke, era berean, hutsik geratu diren postuek sorrarazitako premiak betetzeko.

Hitzarmen honen jardute-eremuan lan egiten duten erakundeek, azaldu berri diren kontratu-modalitateak erabil ditzaketen arren, legez araututako beste edozein kontratu-modalitate baliatzea ez dute onartzen (praktiketako, prestakuntzako, minusbaliatuen enplegua sustatzeko, erretiroa 64 urterekin hartu duen langilea ordezkatzeko eta bestelakoak); horretarako, kontratu horiek sinatzen direnean haientzat indarrean diren arauak beteko dira.

### 17. artikulua.— *Aldi baterako kontratuak*

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

Langileek kontratua sinatu eta hiru (3) urtez etengabe lanean jardun ondoren, kontratu mugagabea izatera igaroko dira, bitarteko lanetarako edota ordezkapenak egiteko kontratuetan izan ezik.

Halaber, langile finko izatera igaroko dira hogeita hamar hila-beteko denbora-tartean hogeita lau hilabetetik gora (etenik gabe edo etenekin) kontratuean izan diren langileak, lanpostu berberetan eta enpresa berberarekin, aldi baterako bi lan-kontratuaren edo gehiagoren bitartez (kontratuak zuzenean nahiz ABLE baten bitartez sinatu direla ere), eta iraupen mugatuko kontratu-modalitate berberekin edota desberdinekin. Ez da betetzekoa izango xedapen hori prestakuntza-kontratuetan, txanda-kontratuetan eta bitarteko lan-kontratuetan.

### 18. artikulua.— *Kontratu mugagabe bihurtzea*

Langile guztiak finko bihurtuko dira automatikoki baldin eta, kontratuan zehaztutako epea amaituta, beren lanak egiten jarraitzen baldin badute eta kontratu berririk edo aurrekoaren luzapenik egin ez baldin bada.

### 19. artikulua.— *Txanda-kontratuak*

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

mas y/o proyectos públicos en cuyos pliegos de condiciones de adjudicación no figure cláusula de subrogación, así como aquellos convenios o subvenciones que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente. Las personas contratadas en dichos programas y/o proyectos públicos se mantendrán estables mientras perduren en el tiempo y tengan financiación suficiente para ello.

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

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

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

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

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

### Artículo 17.— *De los contratos temporales*

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

Las personas trabajadoras, a los tres (3) años de haber sido contratadas y habiendo estado trabajando de forma continuada pasan a ser indefinidas, salvo que se trate de un contrato de interinidad o sustitución.

Asimismo, las personas trabajadoras que en un período de treinta meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, esto no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

### Artículo 18.— *Conversión en contrato indefinido*

Todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

### Artículo 19.— *Contrato de relevo*

Las organizaciones podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores y trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas en cada momento por la normativa vigente para acceder a dicha situación.

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

## 20. artikulua.— *Probaldia*

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

Langile berri guztiek probaldi bat gainditu behar dute. Kasu guztietan, hiru hilabetekoa izango da; 4. eta 5. talde profesionalen kasuan izan ezik, hilabetekoa izango baita talde horietako langileentzat.

Probaldian, kontratatutako pertsonak zein erakundeak askatasunez suntsiaraz dezakete kontratua, aurreabisuko eperik gabe eta kalte-ordainerako eskubiderik gabe.

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

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

## 21. artikulua.— *Ezintasunak dituzten pertsonentzat lanpostuak gordetzea*

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

Langileen legezko ordezkariak txostena egin ondoren, enpresaren zuzendaritzak erabakiko du zer lanpostu gordeko diren ezintasunak dituzten pertsonentzat, ezintasun-mailen ezaugarriak eta lanpostuak beharko lituzkeen egokitzapenak aintzat hartuta.

## 22. artikulua.— *Lanpostu hutsak eta lanpostu berriak*

Kontratazio berri guztietan, erakundeko langileen barne-promozioaren alde egingo da.

Nolanahi ere, hitzarmen hau sinatu eta sei hilabeteko epean, hitzarmen hau aplikatzen zaien erakunde guztiek nahitaez bete beharreko barne-aplikazioko arau bat eduki behar dute, baldin eta lehendik ez baldin bazeukaten. Arau horrek honako honetara behartuko du erakundea: lanpostua eskaintzen duen erakundeko langileei — sei hilabeteko antzintasun aitortua dutenei — eskaini behar zaizkie hutsik dauden lanpostuak eta lanpostu berriak; betiere, konfiantzako lanpostuak ez direnak. Parte hartzeko eta kontsultako informazioa, prozedurak eta eskubideak jaso behar ditu, gutxienez, lehen adierazitako arauak.

## II. KAPITULUA LANPOSTU-UZTEAK

### 23. artikulua.— *Lanpostua borondatez uztea*

Langileak bere borondatez utzi nahi badio erakundean lan egiteari, nahitaez jakinarazi behar dio erakundearen titularrari idazki bidez, lana utzi baino 15 egun lehenago gutxienez. Aurreabisurako epea betetzen ez bada, jakinarazpena egitean atzeratu den egunen pareko kenketa egingo zaio dagokion likidazioan.

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

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

## Artículo 20.— *período de prueba*

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

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba, el cual será de tres meses en todos los casos a excepción los grupos profesionales 4 y 5, en cuyo caso el período de prueba será de un mes.

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

Terminado el período de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la organización computándose a todos los efectos dicho período.

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

## Artículo 21.— *Reserva de plazas para personas con discapacidad*

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

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

## Artículo 22.— *Vacantes y puestos de nueva creación*

En toda contratación que se realice se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

En cualquier caso, en el plazo de seis meses a partir de la firma de este convenio, todas las organizaciones a las que les es de aplicación este convenio, si no la tuvieran ya elaborada, deberán elaborar (previa negociación con la RLT) una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar la oferta de vacantes y plazas, que no se refirieran a puestos de confianza, a los trabajadores y trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida. Que la norma antes reseñada deberá contener al menos, las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta.

## CAPÍTULO II CESES

### Artículo 23.— *Cese voluntario*

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la organización, se vendrá en la obligación de ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento.

Si la organización recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora, la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

III. KAPITULUA  
PRESTAKUNTZA

**24. artikulua.— Prestakuntzarako eta Hizkuntza Normalizazio-rako Sektore Batzordea**

Hitzarmen honen esparruan, eta argitaratzen denetik hiru hila-beteko gehieneko epean, Sektoreko Prestakuntza Batzordea eratu da. Hitzarmena negoziatu duten alderdiek osatuko dute hura, %50eko proportzioan.

Era berean, Batzorde horren esparruan, Hizkuntza Normalizazio-rako Plana sustatu, diseinatu eta gauzatuko da. Plan hori hitzarmen hau aplikatuko den sektoreko erakunde eta langile guztiei zuzenduta egongo da; horretarako, bigarren xedapen gehigarrian araututakoa hartuko da kontuan.

IV. KAPITULUA  
LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

**25. artikulua.— Laneko segurtasuna eta osasuna**

Hitzarmen honen eraginpeko erakundeek eta langileek Laneko Arriskuen Prebentzio-rako azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta lege hori osatu eta garatzen duten gainerako arauetan Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz xedatutakoa beteko dute.

Istripuen mutualitaterik ez duten erakundeek edo beste bat kontratatze beharra dutenek langileen ordezkariak kontsultatuko dituzte aldez aurretik, hura aukeratzeko.

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

Erakundeek prebentzioko laguntza teknikoaz arduratuko den prebentzio-zerbitzu bat izango dute —berezkoa edo hitzartua—. Funtsezko eginkizuna prebentzio-plana diseinatzea eta aplikatzea izango da. Alderdi hauek hartuko ditu kontuan, gutxienez:

- Langileen osasunari eta segurtasunari eragin diezaioketen arrisku-faktoreak aztertzea.
- Prebentzio-neurri egokiak hartzeko garaietan eta horien eraginkortasuna zaintzeko garaietan lehentasunak zehaztea.
- Lanpostuetako arriskuen prebentzioari eta osasuna zaintzeari buruzko informazioa eta prestakuntza ematea langileei.
- Lehen laguntzak eta larrialdi-planak behar bezala emango direla bermatzea.
- Lanetik datozen arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.

Jarduera horiek prebentzio-batzordeak onartu eta balioetsiko ditu, edo Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak jasotzen dituen formulen arabera onartuko eta ebaluatuko dira.

Hitzarmen hau indarrean den denboran, lan-jazarpenaren, sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiagatik jazarpenaren aurkako protokolo-eredu bat egingo du haren batzorde parekideak. Sektoreko erakunde guztiei emango zaie eredu hori, hura egokitu eta ezar dezaten.

IV. TITULUA  
LANALDIA ETA ORDAINSARIEN EGITURA

I. KAPITULUA  
LANALDIA

**26. artikulua.— Gehienezko lanaldia**

Hau izango da urteko gehienezko lanaldia: 2014. urtean: 1.649 ordukoa. 2015. urtean: 1.642 ordukoa, eta, 2016. urtean: 1.635 ordukoa (egiazko lana).

Lanaldia jarraitua edo etenduna izan daiteke, baina etenduna baldin bada, ezingo da eten bat baino gehiago egin. Salbuespenez, eta zerbitzuaren nolakoak bigarren eten bat egiteko premia baldin badakar, bigarren eten hori egitea hitzar daiteke enpresaren eta langileen lege-ordezkaritzaren artean.

CAPÍTULO III  
FORMACIÓN

**Artículo 24.— Comisión Sectorial de Formación y Normalización Lingüística**

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de 3 meses, a partir de su publicación, la Comisión Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes negociadoras del Convenio.

Asimismo y en el marco de este 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.

CAPÍTULO IV  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

**Artículo 25.— Seguridad y salud laboral**

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

Las organizaciones que no tengan designada mutua de accidentes o se viesen en la necesidad de contratar una diferente, consultarán con carácter previo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras 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 todos los y las trabajadoras del sector.

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

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Estas actividades serán aprobadas y evaluadas en el comité de prevención o mediante las fórmulas que prevé la Ley de PRL.

Durante la vigencia del presente convenio su Comisión paritaria elaborará un modelo de protocolo contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que trasladará al conjunto de organizaciones del sector para su adaptación e implementación.

TÍTULO IV  
JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO I  
JORNADA

**Artículo 26.— Jornada máxima**

La jornada máxima anual será; 2014: 1.649 h. 2015: 1.642 h. y 2016: 1.635 h. de trabajo efectivo.

La jornada laboral podrá ser continuada o partida, si bien en lo referente a esta última el fraccionamiento no podrá tener más de una interrupción. En casos excepcionales en que la índole del servicio exija una segunda interrupción, podrá acordarse así entre la empresa y la representación legal del personal.

Langileen legezko ordezkariarik ez baldin bada edo bigarren eten hori egitea adosten ez baldin bada, bigarren eten hori egiteko premia eta eten horri dagozkion baldintzak aztertzeke eskatuko zaio batzorde paritarioari. Batzordeak egutegiko 15 eguneko epean onartu edo ezetsiko du hura.

Etenari buruzko adostasunik lortu ezin baldin bada, batzordeak berak eskatuko du PRECOren bitartekaritza hura erabakitzeke. Horren azken emaitza hilabeteko epean jakinarazi behar zaio baimena eskatzen duen alderdiari, eskaera egin zuenetik kontatzen hasita.

Adosten da ez erabiltzea, aldebakarrez, Langileen Estatutuko 34.2. artikulua arautzen duen malgutasuneko %10a; hala ere, posible izango da adostasunetara iristea enpresa bakoitzeko zuzendaritzaren eta banako langileen artean. Horrelakorik gertatzen baldin bada, langileen legezko ordezkariak, halakorik baldin badu enpresak, ontzat eman behar du lortutako adostasuna, eta horixe bera egin behar du hitzarmen honen aurretik jarduera etengabea duten egoitza-izaerako zentro eta proiektuetan lortutako gainerako akordioekin.

Urteko lanaldiaren %100a lan-egutegietan jasotzeko sistemari eutsiko zaio.

Ordaindutako baimenak eta lizentziak benetan egindako lan-denbora gisa zenbatuko dira.

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

Urteko lanaldi osoa jasoko dute egutegi orokor horrek eta azpiegutegiak. Legearen arabera legezkozat jotzen diren gizarte-eragileek negoziatuko eta adosten ahaleginduko dira egutegi horiek guztiak.

Beti izango dira betetzekoak, funtzionamendu etengabea dute egoitza-izaerako zentro eta proiektuetan, hitzarmen honen aurretik lortu diren akordioak.

## 27. artikulua. — *Gaueko lana*

Lana berariaz gaueko txandan egiteko kontratatu ez diren eta Langileen Estatutuaren arabera gaueko langiletzat hartzen ez diren langileek gaueko 11:00etatik goizeko 7:00ak bitartean egiten dituzten egiazko lan-orduak hartuko dira gaueko lantzat.

Gauean itzarririk egin beharreko lana konpentsatzeko, %125ean ordainduko da presentzia-denbora.

Langileak ez badu itzarririk egin behar gaueko lana (lo eginez deskantsatzeko aukera duelako, etab.), presentzia-denboraren %100 zenbatuko da lanaldia betetzeko zenbaketan.

Salbuespenez, erakunderen batek izaera orokorreko edo eragin kolektiboko lan-itunen bat baldin badu bestelako zenbaketa-moduak arautzen dituen edo berariazko konpentsazio-arauak ezartzen dituen itzarririk egin behar ez den gaueko lan hori konpentsatzeko, itun horiek adierazten dutena izango da betetzekoa erakunde horietan. Itun horiek araututako konpentsazioak ezingo du inoiz ere izan presentzia-denborari dagokion balioaren %100etik beherakoa.

Artikulu hau betetzeko garaian, desadostasunak sortzen baldin badira sektoreko erakundearen artean, alderdiek beren gain hartzen dute, izaera kolektiboko edozein prozedura baliatu aurretik, desadostasun horiek hitzarmen honetako batzorde paritariora eramateko betebeharra, desadostasun hori erabaki dezan.

## II. KAPITULUA OPORRAK

### 28. artikulua. — *Oporrak*

Langileek gutxienez 30 lanegun izango dituzte oporretarako 2014an, 31 egun 2015ean eta 32 egun 2016an (langile bakoitzaren lan-egutegitik, aintzat hartuta lan-aste bakoitzak, oro har, bost lanegun izango dituela). Egun horietako 3 norberaren gauzetarako

Cuando no exista tal representación o no se alcance dicho acuerdo, podrá solicitarse a la Comisión Paritaria que examine la necesidad de ese fraccionamiento y las condiciones en que se pretenda aplicar. La Comisión lo aprobará o rechazará en 15 días naturales.

En caso de imposibilidad de acuerdo, la propia Comisión solicitará un procedimiento de mediación del Preco para tratar de zanjarlo, cuyo resultado final deberá ser comunicado a la parte solicitante de la autorización en el plazo de un mes contado desde la solicitud.

Se acuerda no hacer uso unilateral del 10% de flexibilidad que establece el artículo 34.2 del ET, sin perjuicio de los acuerdos que sean legalmente posibles entre la dirección de cada empresa y un/a trabajador/a, que requerirán el visto bueno de la RLT en el caso de que exista, y del resto de los acuerdos preexistentes a este convenio en los centros o proyectos de carácter residencial y funcionamiento continuo.

Se mantendrá el sistema de incorporar el 100% de la jornada anual a los calendarios laborales.

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

Así mismo 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.

El calendario laboral general y los subcalendarios, que incluirán la totalidad de la jornada anual, se negociarán y se procurarán acordar entre los agentes sociales que según la ley estén legitimados.

En todo caso se respetaran los acuerdos preexistentes a este convenio, en los centros o proyectos de carácter residencial y funcionamiento continuo.

## Artículo 27. — *Trabajo nocturno*

Se considerará trabajo nocturno las horas de trabajo efectivo que presten entre las 11:00 de la noche y las 7:00 de la mañana aquellos trabajadores y trabajadoras no contratados específicamente para realizar su trabajo en horario nocturno.

El trabajo nocturno en estado de vigilia tendrá un cómputo de 125% del tiempo de presencia como compensación.

El trabajo nocturno que no se realice en estado de vigilia (incluyendo la posibilidad de descansar durmiendo), computará a efectos del cumplimiento de la jornada de trabajo, el 100% del tiempo de presencia.

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 que se realizan en estado de no vigilia, les será de aplicación lo que señalen sus respectivos acuerdos. La compensación fijada en dichos acuerdos, nunca podrá ser inferior al valor del 100% del tiempo de presencia.

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

## CAPÍTULO II VACACIONES

### Artículo 28. — *Vacaciones*

Para 2014 habrá como mínimo 30 días laborables, 31 días para 2015 y 32 días para 2016, (del calendario laboral de cada uno de los trabajadores o trabajadoras, entendiéndose que una semana laboral, con carácter ordinario, consta de cinco días laborables) de

egunen moduan balia ditzake langileak. Norberaren gauzetarako egun horiek aurretiaz eskatu behar dira, zerbitzuaren funtzionamendua bermatzearren.

Oporrak ez baldin baditu langileak hil osotan hartzen, langileak esleitua duen egutegiak duen lehen lanegunetik hasiko dira kontatzen, dagokion aste-atsedenaldiaren ondoren.

Langilearen oporraldia finkatu ondoren, hura hartzeko garaian langileak aldi baterako ezintasun-egoeran gertatzen baldin bada, langileak aukera izango du oporrak ezintasun-egoera hori amaitzean hartzeko, oporraldiari dagokion urte naturalaren barruan. Horretan ez du eraginik izango ez ezintasuna sortu duen gertaerak, ezta aldi baterako ezintasuna amaitu zenetik igaro den denborak ere.

Oporrak ezin izango dira dirutan konpentsatu.

### III. KAPITULUA

#### LANBIDE-SAILKAPENA

##### 29. artikulua.— Lanbide-sailkapena

Gure hitzarmenean dagoen lanbide-sailkapenerako sistema Langileen Estatutuaren 22. artikuluan xedatutakora eta sektoreko erakunde eta titulazioen errealtatera egokitzeko, lanbide-taldekako lanbide-sailkapen bat ezartzen da.

Horrenbestez, hitzarmen honen eraginpeko erakunde eta entitateetan zerbitzuak ematen dituzten langileak 15 lanbide-taldetan sailkatuta egongo dira hitzarmen hau indarrean hasten denetik aurrera.

Langileak hamabost lanbide-taldetan sailkatuko dira, eta Langileen Estatutuak arlo horretan arautzen duena aintzat hartuta, honako faktore hauen baterako haztapena egingo da: lanpostu bakoitzean eraginkortasunez jarduteko behar den konplexutasuna, autonomia, prestakuntza, jakintza eta esperientzia. Erantzukizun-faktorea ez da kontuan hartu, faktore hori balorazio independente baten eraginpean baitago; horrelakoetan, lanbide-sailkapenetik kanpo dauden soldata-osagarri espezifikoek bitartez konpentsatu ohi dira langileak.

Egungo lanbide-kategoriak lanbide-talde berrietara behar bezala egokitzeko, lanbide-kategoriak eta lanpostuak dagozkien lanbide-taldetan multzokatu dira, 5 maila 3 funtzio-arlori jarraiki:

- Esku-hartze sozialeko arloa (esku-hartze sozialeko eginkizunen ardura duten langileak).
- Administrazio- eta kudeaketa-arloa (erakundearen edo erakundearen zetro bateko edo gehiagoko lan administrazioak eta kudeaketa-lanak egiten dituzten langileak).
- Eta zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa (eginkizun osagarrien edota jarduera nagusiari atxikitako zerbitzuen ardura duten langileak).

Lanbide-talde jakin bateko langile izateko ez da izan beharrik, ezinbestean titulazio jakin bat (unibertsitatekoa ala ez); izan ere, trebakuntza edo esperientzia egiaztatuekin ordezkia daitezke titulazioak. Salbuespen bakarra honako hau da: titulazioak ezinbestekoak izatea, bai legeak agintzen duelako, bai dagokion zerbitzuaren edo proiektuaren esleipenak, hitzarmenak edo itunak edo diru-laguntza arautzen duten baldintzen pleguak horrela eskatzen dutelako.

Mugikortasun funtzionala borondatezkoa izango da langilearentzat, eta harekin aldez aurretik akordio batera iritsi ondoren gauzatuko da, salbu-eta haren lanbide-taldearen barruan gertatzen baldin bada. Mugikortasun hori 7 egunetik gorako aurrerapenez aurreabisatu behar da, mugikortasun hori erabiltzeko dauden arrazoiak azalduta eta zer denborarako kalkulatzeko den adierazita.

#### 1. Maila

Konplexutasun- eta autonomia-maila handienak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; normalean, esku-hartze sozialaren edota administrazio eta kudeaketaren alorreko edo horiek in lotutako goi-mailako unibertsitate-prestakuntza (lizentziatura) edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatutako dituzte horrelako langileak.

vacaciones de los que 3 podrán ser dispuestos como días de asuntos propios. En este último caso, dichos días deberán ser solicitados con carácter previo a fin de garantizar el funcionamiento de servicio.

Las vacaciones, si no se disfrutaron por meses completos, comenzarán a contarse a partir del primer día laborable que tuviere el calendario asignado al Trabajador/a y después del descanso semanal que le corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones, coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la trabajadora o trabajador su disfrute durante el año natural al que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su IT, sea cual sea la contingencia que lo haya originado y el tiempo transcurrido.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

### CAPÍTULO III

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### Artículo 29.— Clasificación profesional

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación profesional existente en nuestro convenio a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la realidad de las organizaciones y titulaciones del sector, se establece una clasificación profesional por grupos profesionales.

El personal laboral que presta sus servicios en las organizaciones y entidades afectas al presente convenio estará por tanto, clasificado, a partir de la entrada en vigor del presente mismo, en 15 Grupos Profesionales.

Su encuadramiento se realizará en quince Grupos Profesionales, y conforme con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a través de la conjunta ponderación, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo. No se ha tenido en cuenta el factor de responsabilidad toda vez que el mismo es objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial específicos, 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 5 Niveles y 3 Áreas Funcionales:

- Área de Intervención Social (personal encargado en tareas propias de la intervención social).
- Área de Administración y Gestión (personal encargado de tareas administrativas y de gestión de la organización o de uno o varios de los centros de la misma).
- Y el Área de Servicios y Actividades Auxiliares (personal encargado de tareas auxiliares o de servicios anexos a la actividad principal).

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 tendrá carácter voluntario para el trabajador, y se producirá previo acuerdo con el trabajador/a, salvo cuando se produzca dentro de su grupo profesional, debiendo ser preavisada esta modificación con un plazo superior a 7 días, argumentando las circunstancias que lo generan y el plazo de tiempo estimado para el que se produce.

#### Nivel 1

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

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

- 1.A. Lanbide-taldea. Esku-hartze sozialaren arloa: psikologo, medikua, abokatua, esku-hartze sozialeko goi-mailako tituluduna eta horien parekoak.

Adierazitakoez gain, goi-mailako honako tituludun hauek: pedagogoa, psikopedagogoa, soziologoa, antropologoa, ingurumen-zientzietako tituluduna, humanitateetako tituluduna, biologoa eta horien parekoak.

- 1.B. lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa: Administrazio eta kudeaketako goi-mailako tituluduna.

Goi-mailako tituludunak: ekonomialaria, enpresa-zientzietan lizentziaduna, laneko zientzietan lizentziaduna, abokatua, antolakuntza-ingeniarria eta horien parekoak.

- 1.C. lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: Goi-mailako tituludunak.

## 2. Maila

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 egiaztatutakoak dituzte horrelako langileek.

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

- 2.A. Lanbide-taldea. Esku-hartze sozialaren arloa: gizarte-hezitzailea, gizarte-langilea, esku-hartze Sozialeko erdi-mailako tituluduna, OLT-EUD, lan babestuko lantegiko burua, laguntzako irakasleak, eta horien parekoak.

Adierazitakoez gain, erdi-mailako honako tituludun hauek: lan-harremanak, okupazio-terapia, hezkuntza-zientziak, eta horien parekoak.

- 2.B. lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa: Administrazio eta kudeaketako erdi-mailako tituluduna, enpresa-zientzian edota lan-harremanetan diplomaduna, eta horien parekoak.

Adierazitakoez gain, erdi-mailako honako tituludun hauek: Enpresa-zientzietan edota lan-harremanetan diplomaduna eta horien parekoak.

- 2.C. lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: Erdi-mailako tituludunak.

## 3. Maila

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 egiaztatutakoak.

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

- 3.A. Lanbide-taldea. Esku-hartze sozialaren arloa: gizarte-integratzailea, animatzaile soziokulturala. Adingabekoentzako egoitza-zentroetako heziketa-laguntzailea.

Adierazitakoez gain, titulazio baliokideak: Goi-mailako teknikaria zerbitzu soziokulturaletan eta komunitateari emandako zerbitzuetan: Haur Hezkuntza eta horien parekoak.

- 3.B. lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa: Administrazio eta finantzetako goi-mailako teknikaria, idazkari-tzako goi-mailako teknikaria, eta horien parekoak.

- 3.C. lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: Sukaldaritzako goi-mailako teknikaria, turismoko goi-mailako teknikaria, eta horien parekoak.

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

- Grupo profesional 1.A. Área de Intervención Social: Psicólogo/a; Médico/a, Abogado/a, Titulado Superior en Intervención Social, etc.

Titulados superiores además de los mencionados: Pedagogo, Psicopedagogo, Sociólogo, Antropólogo, CC. Ambientales, Humanidades, Biología, etc.

- Grupo profesional 1.B. Área de Administración y Gestión: Titulado Superior en Administración y Gestión.

Titulados superiores: Economista, licenciado en CC. Empresariales, CC. del Trabajo Abogado, Ingeniero de organización, etc.

- Grupo profesional 1.C. Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulados Superiores.

## Nivel 2

Personal encargado de tareas que requiera 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:

- Grupo profesional 2.A. Área de Intervención Social: Educador/a Social, Trabajador/a Social, Titulado Medio en Intervención Social, ATS-DUE, Jefe/a de Taller trabajo protegido, Profesorado de Apoyo, etc.

Titulados medios además de los mencionados: Relaciones Laborales, Terapia Ocupacional, CC. De la Educación, etc.

- Grupo profesional 2.B. Área de Administración y Gestión: Titulado Medio en Administración y Gestión, Diplomado en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.

Titulados medios además de los mencionados: Diplomado en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.

- Grupo profesional 2.C. Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulados medios.

## Nivel 3

Personal encargado de tareas que requiera 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:

- Grupo profesional 3.A. Área de Intervención Social: Integrador/a Social, Animador/a Socio-cultural. Auxiliar educativo de centros residenciales de menores.

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

- Grupo profesional 3.B. Área de Administración y Gestión: Técnico Superior en Administración y Finanzas, técnico Superior en Secretariado, etc.

- Grupo profesional 3.C. Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Técnico Superior en Restauración, Técnico Superior en Turismo, etc.

**4. Maila**

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

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

- 4.A. lanbide-taldea. Esku-hartze sozialaren arloa: begiralea, gizarte- eta kultura-arloko zerbitzuetako eta komunitateari emandako zerbitzuetako goi-mailako teknikaria, arreta soziosanitarioa, eta horien parekoak.
- 4.B. lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa: Administrazioa
- 4.C. lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: mantentze-lanetako eta zerbitzuetako langileak: horien artean izango dira barneko eta kanpoko komunikazioak ezartzen eta horietaz arduratzen direnak eta eginkizun osagarriak dituztenak ere, hots, banaketak, ibilgailuak gidatu, sukaldako lanak, zerbitzari-zerbitzua, gelazainburu-zerbitzua eta abar.

**5. Maila**

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

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

- 5.A. Lanbide-taldea. Esku-hartze sozialaren arloa: zain-tzailea.
- 5.B. lanbide-taldea. Administrazio- eta kudeaketa-arloa: (erakundearen edo erakundearen zentro bateko edo gehiagoko lan administratiboak eta kudeaketa-lanak egiten dituzten langileak).
- 5.C. lanbide-taldea. Zerbitzu eta jarduera osagarrien arloa: Laguntzaileak: zerbitzuetako oinarritzko eginkizunak dituzte, laguntzaile gisakoak. Adierazitako eginkizunak honako hauek dira: instalazioak zaindu, sarrerak kontrolatu, ateak ireki eta itxi, sailak garbitu, atezaintza-lanak egin, bisitaei harrera egin eta abar.

## IV. KAPITULUA

## ORDAINSARI-EGITURA

**30. artikulua. — Oinarritzko soldata**

2015eko soldata = 14ko sol. + (KPI14EAEn+%0,6), %1,5eko gutxieneko igoera bermatuta.

2016ko soldata = 15eko sol. + (KPI15EAEn+%0,5), %1,5eko gutxieneko igoera bermatuta.

**31. artikulua. — Antzinasun-plusa**

Amaikutako hirurteko bakoitzeko, 5 hirurteko gehienez ere, hitzarmen honen eraginpeko langileek 2. eranskinean azaltzen den zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute.

Hirurteko bakoitzeko zenbatekoa indarraldia amaitzen den hileko lehen nominatik aurrera ordainduko da. Horrenbestez, langile baten hirurtekoa hileko lehen egunean betetzen bada, plusa hil horretako nominan kobratuko du.

Antzinasuna zenbatzeko data langilea erakundearen sartzen denekoa izango da, langilearekin sinatutako kontratu-mota kontuan izan gabe. Horretarako, langileek erakundearen zerbitzua ematen egin duten aldi guztiak gehituko dira, etenaldiak eta etenaldi horien iraupena kontuan hartu gabe.

**Nivel 4**

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

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

- Grupo profesional 4.A. Área de Intervención Social: Monitor/a, Técnico en Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Atención Socio sanitaria, etc.
- Grupo profesional 4.B. Área de Administración y Gestión: Administrativo/a.
- Grupo profesional 4.c. 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 camareros/as, gobernante/a, etc.

**Nivel 5**

Personal encargado de tareas que requiera 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:

- Grupo profesional 5.A. Área de Intervención Social: Cuidador/a.
- Grupo profesional 5.B. 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, Auxiliar Administrativo/a.
- Grupo profesional 5.C. Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Personal auxiliar: con funciones básicas de servicios con carácter auxiliar, tales como vigilancia de las instalaciones, control de accesos, apertura y cierre de puertas, limpieza de las dependencias, portería, conserjería, recepción de visitas, etc.

## CAPÍTULO IV:

## ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

**Artículo 30. — Salario base**

Salario 2015 = Sal14 + (IPC14CAPV+0,6%), con incremento mínimo garantizado del 1,5%.

Salario 2016 = Sal15 + (IPC15CAPV+0,5%), con incremento mínimo garantizado del 1,5%.

**Artículo 31. — Plus de Antigüedad**

Por cada trienio vencido hasta un límite de 5 trienios, todo el personal dependiente de este Convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo 2.

El importe de cada trienio se hará efectivo a partir de la primera nómina del mes de su vencimiento, por lo tanto si un trabajador o trabajadora cumple su trienio el primer día de un mes, cobrará el plus (se hará efectivo) en la nómina de ese mes.

La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la organización, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora. Se añadirán a tal efecto todos los períodos que el trabajador o trabajadora hubiera estado prestando servicio en la organización independientemente de si hubiera habido interrupciones y de la duración de las mismas.

**32. artikulua.—Erantzukizunagatiko osagarriak**

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

Erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoa 3. eranskinean adierazitakoak izango dira.

Langile batek erantzukizunagatiko osagarri bat baino gehiago izan baditzake, eginkizun-plus altuena soilik jasoko du.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barnean hartutako erakundeek, hitzarmen hau argitaratu ondoren, langileen ordezkarietan (baleude) itundu ondoren, eginkizun-osagarriak zehazteko sistema bat egingo dute, erakundeen antolamendu-egiturari egokitu. Deskribatutako tarte ekonomikoen kopuruak ez du agortuko erakundearen eremuan alderdiek tarte horiek igotzeko aukera, edo erakundearen neurriaren, eta ezta zerbitzu-aniztasunaren, egituraren konplexutasunaren eta antzeko ezaugarrien 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. tarterkoa izango da, hau da, berezko ezaugarriak dituen oinarritzko produktio-unitate bat koordinatzeko osagarri gisa, langile batetik laura bitarteko giza talde batek osatua, edo/eta urtean 100.000 eurotik gorako ekonomia bolumena duena.

**33. artikulua.—Aparteko ordainsariak**

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileek, hilabetetik gorako aldizkako mugaegunagatiko osagarri gisa, aparteko bi haborokin jasoko dituzte. Haborokin horietako bakoitza hilabete bateko soldataren, antzinatunaren 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.

Zuzendaritza eta langileen ordezkariak ados jarrita, aparteko bi haborokin hamabi hilabeteetan hainbanatzea erabaki ahal izango da.

**34. artikulua.—Gaueko lanaren plusa, txandakako lanaren plusa, igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa, garrantzi bereziko jaiegunetako plusa eta eskuragarritasuneko edo zaintza lokalizatuko plusa**

Lan-jarduera berariak eta soilik gaueko ordutegian egiteko kontratatu diren langileei mugatuta dago Gaueko lanaren plusa.

Honako hau hartzen da txandakako lantzat: talde-lana antolatze 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.

Zerbitzua hogeita lau orduz eman beharrean baldin bada enpresa, txandakako lana antolatzerakoan, honako hauek hartuko dira kontuan: txandak txandakatzea eta, langileak borondatez bestelakorik nahi ez badu, ezein langile ez egotea gaueko txandan segidako bi aste baino gehiagoz. Egiten duten lanaren nolakoak behartuta, txandakako erregimenean eta igande eta jaiegunak barne lan egiten duten enpresek, bi modutan egin ahal izango dute lan: aste

**Artículo 32.— Complementos de Responsabilidad**

Los trabajadores o 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 3.

Cuando en un mismo trabajador o trabajadora 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 de forma pactada con los representantes de los trabajadores y trabajadoras si los hubiera, un sistema de definición de complementos funcionales adaptado a su estructura organizativa. El número de tramos económicos descritos no agotan las posibilidades de que las partes pacten en el marco de las organizaciones un aumento de estos, o que los aplicados sean solo 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 entidades tendrán en cuenta los siguientes criterios y factores: la coordinación de los equipos humanos, la gestión de volumen económico, el nivel de responsabilidad interna y externa, el grado de autonomía en el desempeño de sus funciones y la complejidad de la integración de estos factores.

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

**Artículo 33.— Pagas extraordinarias**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos 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 abonarán los complementos del vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras en la organización, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

**Artículo 34.— Pluses de Nocturnidad, Turnicidad, de Domingos y/o Festivos, de festivos de especial significación y de Disponibilidad o Guardia localizada**

El plus de nocturnidad se abonará como compensación a las personas contratadas expresamente para realizar su actividad laboral sólo en horario nocturno.

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

En las empresas con prestación de servicios continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo

osoetan lan egingo duten langile-taldeen bitartez, edota astean egun batean edo gehiagotan taldeak osatzeko behar diren langileak kontratatuz.

Txandakako lanaren plusa, berriz, lan-jarduera ohiko 4 txanda/txandakako ordutegietako (goizez/arratsaldez/gauetz/asteburuan; larunbatean eta igandean 24 ordutik gora lan egitea hartuko da halakotzat) 3tan gauzatzen duten langileek jasoko dute.

Horretaz gain, txanda/txandakako ordutegi irregularrak dituzten egoitza-zentroetan ere plus hori jasoko da, hots, txanden eta egunen arabera ordutegi desberdinak dituzten egoitza-zentroetan, betiere txanda horietako batek asteburuan lan egitea eskatzen badu (larunbatean eta igandean 24 ordutik gora lan egitea hartuko da halakotzat), eta lanaldiko irregularitasun horrek asteko atsedenaldira irregularra (egun desberdinetan) izatea badakar.

Hitzarmen honetan jasota ez dauden kasuak edo adostasunik gabeko kasuak batzorde paritarioan aztertuko dira.

Igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa, bestalde, benetan lan egindako jaiegunengatik jasoko da, baina ez da igandeetako plusik jasoko dagoeneko txandakako lanaren plusa jasotzen bada eta txandetako/txandakako ordutegietako bat asteburukoa bada.

Egun eta ordu hauek osatuko dituzte garrantzi bereziko jaiegunak: abenduaren 24ko 17:00etatik abenduaren 25eko 24:00etara bitartekoak, eta abenduaren 31ko 17:00etatik urtarrilaren 1eko 24:00etara bitartekoak.

Kategoria bakoitzeko gaueko lanaren plusa eta txandakako lanaren plusa 4. eranskinean jaso dira, 12 hilekotan ordaindu beharreko zenbatekoekin, eta osorik ez dauden hilabeteen kasuan, lan egindako egunei dagokien proportzioan.

Igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa eta garrantzi bereziko jaiegunetako plusa 4. eranskinean jaso dira, horrelakoen barruan benetan lan egindako ordu bakoitzarengatik ordaindu beharreko zenbatekoak, eta baita, kasuan kasu, egun edo orduen bidezko konpentsazioak ere.

Eskuragarritasun eta/edo zaintza lokalizatuko plusa edozein erantzukizun-osagarri jasotzearekin bateraezina da.

Enpresak erantzukizun-osagarriaren konpentsaziorik gabeko langile batzuen eskuragarritasuna edo zaintza lokalizatua izateko premia baldin badu, beharrezkoa izango da, kontzeptu horiek erabiltzeko, honako hauek adostea langileen lege-ordezkaritzaren eta enpresaren artean: konpentsazio ekonomikoaren zenbatekoa, ordu-kompentsazioa, desplazamendu-gastuak eta laneratzeko denbora.

Langileen lege-ordezkaritzak eta enpresak ez baldin badituzte kontzeptu horiek adosten, ezingo da erantzukizun-osagarriak jasotzen ez duten langileen eskuragarritasunik edo zaintza lokalizaturik baliatu, eta batzorde paritarioak ezarriko dituzten kontzeptu bakoitzean aplikatuko diren gutxienekoak.

Larrialdiko egoerei aurre egiteko erabili behar da hemen arautzen den zaintza lokalizatua, eta inoiz ere ez lanpostu baten estaldura arrunta egiteko.

### 35. artikulua.— *Aldi baterako ezintasuneko aldiaren kobratzea*

Kontingentzia profesionalengatik aldi baterako ezintasuna duten langileek oinarri arautzailearen %100 arteko osagarria jasoko dute, lehen egunetik, bajako aldiaren sortutako soldata-igoerak barne.

Kontingentzia arruntek eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileek lehen bederatziz hilabeteetan beren oinarri arautzailearen %90 osatzeko behar duten osagarria jasoko dute lehen egunetik hasita, baja-egoeran emandako aldiaren izandako soldata-igoerak barne.

Nolanahi ere, artikulua honetan adierazitako osagarriak jaso ahal izateko, baja-parte ofiziala aurkeztu behar da aldi baterako ezintasuneko egoeraren lehen egunetik, gaixotasun arruntagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik, zein laneko istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik izan, eta, ondorio horietarako, atsedeen hartzeko medikuaren aginduaren egiaztagiriak ez dira baliozkoak izango.

bien por equipos de trabajadores 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 3 turnos/horarios rotativos de entre los 4 habituales (Mañana/Tarde/Noche/Fin de Semana, entendiéndose como tal que se trabajen más de 24 horas entre sábado y domingo).

También se percibirá este plus cuando, en centros residenciales, se desarrollen unos turnos/horarios rotativos irregulares, con horarios diferentes según los turnos y días, siempre que se provoque que alguno de estos turnos exijan trabajo en fin de semana, entendiéndose como tal que se trabajen más de 24 horas entre sábado y domingo y supongan tal irregularidad en el desarrollo de la jornada laboral, 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.

El plus de domingos y/o festivos, sí se percibirá por los festivos efectivamente trabajados y no se percibirá el plus de Domingos cuando ya se perciba el Plus de turnicidad y uno de los turnos/horarios rotativos sea el de fin de semana.

Se denominan días festivos de especial significación los días y horas comprendidas entre las 17:00 horas del día 24 de diciembre y las 24:00 horas del día 25 de diciembre, así como los comprendidos entre las 17:00 horas del día 31 de diciembre y las 24:00 horas del día 1 de enero.

Los pluses de Nocturnidad y Turnicidad para cada categoría se han recogido en el Anexo 4, con cantidades a abonar en 12 mensualidades o en la proporción correspondiente a los días de trabajo en el caso de meses no completos.

Los pluses de domingos y/o festivos, y festivos de especial significación se han recogido en el Anexo 4, con cantidades a abonar por cada hora de trabajo efectivo durante los mismos y en su caso también la compensación en días u horas.

El plus de disponibilidad y/o guardia localizada es incompatible con percibir cualquier complemento de responsabilidad.

En el caso de necesidad por parte de la empresa de contar con la Disponibilidad o Guardia localizada de trabajadores/as, que no cuenten con su compensación a través de un Complemento de responsabilidad, deberán para poder ser utilizadas, acordarse entre la RLT y la entidad al menos los siguientes conceptos: el importe de la compensación económica, la compensación horaria, los gastos de desplazamiento y el tiempo de incorporación.

De no llegarse a un acuerdo en los citados conceptos por parte de la RLT y la entidad, no se podrá contar con la Disponibilidad o Guardia localizada de los trabajadores/as que no tengan reconocido un Complemento de responsabilidad, y será la Comisión paritaria la que establezca unos mínimos de cada concepto a aplicar.

En ningún caso la guardia localizada aquí definida, se utilizara para la cobertura ordinaria de un puesto de trabajo, sino para atender una situación de emergencia.

### Artículo 35.— *Cobro durante el período de I.T.*

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales recibirán el complemento necesario para completar los 100% de su base reguladora, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y durante los primeros doce meses, recibirán el complemento necesario para completar el 90% de su base reguladora, desde el primer día, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja.

En todo caso, para recibir los complementos señalados en el presente artículo será necesario aportar el parte oficial de baja desde el primer día de la Incapacidad temporal 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.

Enpresak langileen legezko ordezkariekin adostuko du laneko istripu eta laneko gaixotasun profesionalen zer mutua arduratuko den langile guztien lan-istripuetako eta lanbide-gaixotasunetako kontingentziak estaltzeaz.

Enpresak sistema publikoaren gain utziko ditu kontingentzia arrunten (gaixotasun arrunten eta lanekoak ez diren istripuen) ondoriozko aldi baterako ezintasunengatik prestazio ekonomikoak eta kontingentzia horien ondoriozko alden eta baje osasun-kontrola. Hala ere, langileen legezko ordezkariarekin adostuz gero, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren laguntzaile den erakunde batek egin dezake kontrol hori, erakunde horrekin den, halakorik bada, indarreko kontratua amaitzen denean.

Langileen Estatutuaren 52.d artikuluari, 3/2012 ELDk emaniko idazketak xedatutakoaren ondorioetarako, ez dira zenbatuko gertakizun arruntek (gaixotasun arruntak eta lanekoak ez den istripua) eraginiko aldi baterako ezintasunen ondorio diren ez-laneratze edo absentiak, behar bezala justifikatzen badira.

### 36. artikulua.— *Dieta ordainketa*

Langile batek, bere lan-eginkizunak betetzeko, noizean behin bere ibilgailua hartu behar badu, 0,30 euro/km, autopistako kostuak eta hirietako eta udalerrietako aparkaleku zainduetako kostuak jasoko ditu.

Plusa ordainduko baldin bazaio, erakundeak agindu behar dio langileari bere bitarteko propioak erabiltzea. Garraiorako bitarteko publikoak erabiltzea aginduko balu, gastuen ziurtagiriak aurkeztu ondoren ordainduko du erakundeak, baina kostua 15 eurotik gorakoa bada erakundeak kostua aurrez ordainduko du.

Joan-etorria beste langile batzuekin batera egiten bada, kilometrajeari dagokion zenbatekoa ibilgailua jarri duenari soilik ordainduko zaio.

## V. TITULUA

### LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

#### I. KAPITULUA

#### LIZENTZIAK

### 37. artikulua.— *Ordainduriko lizentziak*

1. Langilea, aldez aurretik idazki bidez abisatuta eta justifikatuta —justifikatutako urgentziak kasuetan izan ezik—, lanera etorri gabe geratu ahal izango da, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, arrazoi hauetako batengatik eta denbora honetan:

a) Langilea ezkontzen bada, edota izatezko bikotearen kasuan, erregistro ofizialeko egiaztagiria aurkeztu ondoren, hamabost egun. Baimen hori ezkondu aurretik edo ondoren baliatu ahal izango da.

b) Seme-alabaren jaiotzaren edo adopzioaren kasuan, lau egun. Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoaren edota izatezko bikotekidearen gaixotasun larriaren edo heriotzaren kasuetan, hiru lanegun. Hori dela eta, langileak 180 km-tik gorako distantzia egin behar badu, epea bi egun gehiagokoa izango da. Gainera, langileak egun-kopurua handitzeko aukera izango du, oporretatik kenduta, aurrez eskatuz gero, eta dagokion erakundeak eta zerbitzuaren funtzionamendu onak horretarako aukera ematen badu.

c) Lanegun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

d) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaletarako: beharrezkoa den denbora. Hitzarmen honen ondorioetarako, hauek hartuko dira, besteak beste, betebeharrak publiko edo pertsonal saihestezintzat:

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

— Epaitegietako, polizia-etxeetako, gobernu zibileko edo antzekoetako zitazioak.

La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores/as la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEP) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores/as de la empresa.

La empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, salvo que exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, para que este lo continúe realizando una entidad colaboradora del INSS, a la finalización del contrato vigente con la misma si existiera.

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

### Artículo 36.— *Pago de dietas*

El trabajador o trabajadora que por razones del ejercicio de sus funciones deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá 0,30 euros/km 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 15 euros en cuyo caso la organización adelantará el coste del mismo.

Si el desplazamiento se produce con otros trabajadores o trabajadoras la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente al que aporte el vehículo.

## TÍTULO V

### LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### CAPÍTULO I

#### LICENCIAS

### Artículo 37.— *Licencias retribuidas*

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

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

b) Hasta cuatro días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a y hasta tres días laborables en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 180 km, el plazo se verá ampliado en dos días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

c) Un día laborable por traslado del 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 de organismos oficiales, etc.

— Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.

— Ordezkaritza-kargu publikoa betetzea. Lehen adierazitako egitekoa betetzeak hiru hilabeteko epean lanorduen %20 baino gehiagoan lanik ez egitea badakar, erakundeak hitzarmen honen 45. artikuluan araututako eszedentzia bereziko egoerara pasatu ahal izango du langile hori.

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

— Eskumen funtzionala duen erakunderen batek ofizialki aitortutako hondamendiek langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan eragindako kalteei aurre egiteko.

e) Hirugarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoren baten ezkontza-eguna.

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

g) Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritza-lanak betetzeko, legearen eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzen arabera.

h) Xedapen askeko egun bat, egiaz lan egindakoa izango dena, ondoren guztietarako. Xedapen askeko egun libre hori hartzeko, hura hartu baino 7 egun lehenago eskatu beharko da gutxienez (premia larriko kasuetan izan ezik, kasu horietan 3 egun aurretik eskatu beharko baita), eta enpresak eman egingo du hura, salbu eta, idatziz justifikatutako antolaketa-arrazoiengatik, eskatutako datan ematerik ez baldin badu. Beti hartuko da egun hori, justifikatu beharrik izan gabe, urtea amaitu baino lehen.

2. Haurdun dauden emakumezko langileek, jaino aurreko azterketak egin edo erditzeko prestatzeko teknikak landu behar badiuzte, eskubidea izango dute lanera ez joateko, ordainsaria kobratzeko eskubidea izanik; betiere, erakundeari aurrez jakinarazten badiote eta lanaldiaren barnean izan behar duela egiaztatzen badute.

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

4. Edozein motatako lizentzia edo/eta baimena behar duen eta gauzez lanean ari den langileak aurreko edo hurrengo gaua aukeratu dezake.

EAEn betetzekoak diren arauak aintzat hartuta, ezkondukoen pareko onurak izango dituzte bizikidetzako egoeran dauden bikoteek.

### 38. artikulua.— *Ordaindu gabeko lizentziak*

Urtebetetik gorako antzinatasuna duten langile guztiak urtean gehienez bi aldiz soldatarik gabeko baimena eskatu dezakete, gehienez 30 egunera heldu arte. Eskatu daitekeen gutxieneko epea 3 egunekoa da, eta asteko atsedinari, jaiegunei edo oporrei dagozkien egunak erantsiko zaizkio.

Eskatzaileak eskaeraren berri 15 egun lehenago eman badu eta langileen ehuneko 5 baino gehiago ez badago lizentzia hori hartuta, lizentzia eman egin behar zaio langileari, baldin eta enpresak 40 langile baino gehiago baldin baditu. Enpresak 40 langile baino gutxiago baldin baditu, 2 langilek har dezakete baimen hori aldi berean.

Atal honetako lizentziak hondamendi humanitario gisa ezarritako zona batera joateko ematen bazaizkie langile espezializatuei, eta lekualdatzea antolatuta eta baimendutako erakunde humanitarioen bitartez gauzatzen bada, ez da 15 egun lehenago jakinarazi beharko.

### 39. artikulua.— *Bularra emateko etenaldiak eta lanaldiaren murrizketa*

Langileak lanean ordubeteko geldialdirako eskubidea izango du eta ordu erdiko bi zatitan bana dezake, bederatzirako hilabetetik behar den semearen edo alabaren edoskitzerako erabiltzen bada. Eguneko atsedenaldiaren edo etenaren ordez lanaldia ordubete murriztu daiteke, lanaldiaren hasieran edo amaieran, aukeran.

— Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la organización pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia especial regulada en el artículo 45 del presente Convenio.

— El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador o trabajadora o 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 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, garantizando 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.

h) Un día de libre disposición, considerado a todos los efectos como efectivamente trabajado. Para hacer efectivo su disfrute, se solicitará con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas por escrito, no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada. En todo caso se disfrutará sin necesidad de justificación, antes de finalizar el año.

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

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

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

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

### Artículo 38.— *Licencias no retribuidas*

Todo el personal con más de 1 año de antigüedad, podrá solicitar en no más de dos ocasiones por año, hasta un máximo de 30 días de permiso sin sueldo por año. El mínimo a solicitar será un período de 3 días, y se le unirán aquellos días anexos a este período que correspondan al descanso semanal, festivos o vacaciones.

Deberá serle concedido al solicitante, si la petición se hace con un preaviso de 15 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal en las empresas de más de 40 trabajadores/as. Para las empresas de menos de 40 trabajadores/as serán 2 los que simultáneamente podrán disfrutar de este permiso.

Quando las licencias comprendidas en este apartado 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 será de aplicación los 15 días de preaviso.

### Artículo 39.— *Pausas y reducción de jornada de lactancia*

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de diez meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o terminación de la misma.

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

Bularra emateko ordu guztiak pilatzeko aukera izango du langileak, pilatutako orduak amatasunagatik etenaldiaren ondoren hartzeko.

Martxoaren 23ko 3/2007 Lege Organikoak arautzen duena kon-tuan bizanda, erditze berean haur bat baino gehiago jaiotzen bal-din badira, proportzionalki luzatu ahal izango da edoskitzeagatik denbora.

#### 40. artikulua. — Amatasuna eta aitatasuna

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

##### 1. Amatasuna

Emakumezko langileek ordaindutako 19 aste hartzeko esku-bidea dute erditzen direnean (21 aste, erditze anizkuna bada); emakumeak nahi bezala bana ditzake aste horiek, betiere, aste horie-tako sei erditzearen segidan hartzen baditu. Aitak eta amak, biek, lan egiten badute, amatasunagatik baimen-aldia hasten denean, amak erabaki dezake aitak erditzearen ondorengo atsedenal-dien segidako zati jakin bat hartzea, bai biek batera, edo amaren atsedenal-diaren ondoren eta aipatutako aldiaren amaieran, ama lanera itzultzeko garaian bere osasuna arriskuan jartzen den kasue-tan izan ezik.

Amatasunagatik lizentziak oporraldiarekin bat egiten badu, 28. artikuluan jasotako oporraldia ez du barnean hartuko.

Haurdunaldiaren ondoriozko lizentzia-egoeran dauden langi-leek beren lansariaren %100 jasoko dute.

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

Langileak amatasunagatik baja denbora partzialean gozatzeko aukera izango du, indarrean dagoen legerian aurreikusitako moduan.

##### 2. Aitatasuna

Semearen edo alabaren jaiotza, adopzio edota etxean har-tzearen kasuan, aitatasunagatik baimena izateko eskubidea aitortzen da, amarenarekiko autonomia; baimen hori segidako 13 egunekoa izango da, eta hitzarmen kolektiboaren bitartez (37. arti-kulua, b) idatz-zatia) dagoeneko indarrean dagoen 4 eguneko bai-menari gehituko zaio.

Erditze, adopzio edo harrera hori anizkuna izanez gero, dagokion baimena 2 egun luzatuko da seme-alaba bakoitzeko, biga-rrenetik kontatzen hasita.

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

Erditzearen kasuan, beste gurasoari dagokio eskklusiboki.

Adoptatuz gero edo etxean hartuz gero, gurasoetako bati dago-kio soilik, haiek aukeratutakoaren arabera.

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

Langileak, bere gain duen legezko zaintzaren ondorioz, hamabi urte baino gutxiagoko haur bat edo ezindu fisiko, psikiko edo sentsoriala (ordaindutako jarduerarik egiten ez duena) zaindu behar baldin badu, lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, eta modu proportzionalean murriztuko zaio soldata, haren iraupena-ren zortzirenean, gutxienez, eta erdian, gehienez. Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta ahaide hori odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko biga-rren mailara artekoa bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixo-tasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindu-tako jarduerarik egiten.

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

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

Según la LO 3/2007 de 23 de marzo, podrá incrementarse pro-porcionalmente el período de lactancia en el caso de parto múlti-ple.

#### Artículo 40. — Maternidad y Paternidad

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

##### 1. Maternidad

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 19 semanas retribuidas, 21 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inme-diatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por mater-nidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determina-da e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de emba-razo percibirán el 100% de su retribución.

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

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

##### 2. Paternidad

Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autó-nomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supues-tos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de 4 días por convenio colectivo, arti-culo 37, apartado b).

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

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

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

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

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

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

Eskubide honetaz aldi berean ezingo dira zentroko bi langile baliatu, baldin eta egoera sortu duena pertsona bera bada. Langileak zehaztu beharko du lanaldi-laburtzearen ordutegia, eta bere ohiko lanaldira itzuli baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio erakundearen zuzendaritzari.

Odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko senideak edo 12 urtetik beherako pertsonak zaintzeko arrazoian oinarrituta eskuratzen da eguneko, asteko eta urteko lanaldia zortziren baten eta erdiaren bitartean murrizteko eskubide hori, eskubide horrek lan egindako egunen banaketan izan dezake eragina, hau da, astean lan egindako egunen gain egin daiteke murrizketa, eguneko lanaldiar eragin eta hura murriztu gabe. Enpresaren eta langilearen artean adostu behar da lanaldiaren eguneko murrizketa hori lanaldi osotan edo beste epealdi batzuetan murriztu-metatzeko aukera, bi alderdietako batek horrela eskatu ondoren; hala ere, betetzekoak izango dira, unean-unean, lanaren eta gizarte-segurantzaren alorrean indarrean dauden arauak.

#### 42. artikulua.— *Adopzioa eta harrera*

Sei urte arteko adingabeak adoptatu edo etxean hartuz gero, baimena segidako hemeretzi astekoa izango da; adopzioa edo harrera anizkuna baldin bada, epe hori bi aste gehiagokoa izango da seme edo alaba bakoitzeko, bigarrenetik kontatzen hasita. Baimen hori har daiteke sei urtetik gorako adingabeak adoptatu edo hartzen badira ere, baldin eta desgaitasunak baldin badituzte, edo arrazoi eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerritarra izateagatik, gizarteratzeko eta familiar egokitzeko zailtasun bereziak badituzte, hori guztia gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta. Amak eta aitak lan egiten badute, interesdunek aukeratu bezala banatuko da baimena. Biek batera balia dezakete baimena, edo lehenengo bata eta gero besteak, baina, betiere, denbora horretan etenik egin gabe.

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

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

## II. KAPITULUA ESZEDENTZIAK

#### 43. artikulua.— *Nahitaezko eszedentzia*

Nahitaezko eszedentzia langilea lanera joan ezin denean emango da, arrazoi hauengatik:

- ordezkaritza-kargu publiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.
- probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzea, adierazitako kargua betetzen duen bitartean.
- legez ezarritako beste edozein.

Eszedentzia-mota honek aukera ematen du amaitzean automatikoki lanpostura itzultzeko, eta guztiak indarrean egongo dira kargu-aldia edo eszedentzia eragin duten eginkizun sindikalak amaitu arte.

Eszedentzia horrek ez du ezin ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kasuak gertatzen baldin badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun behar du, bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean lanpostu hutsa ordezeko batek beteko du. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezekoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá pre avisar a la dirección de la organización con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El derecho a la reducción de la jornada diaria, semanal y anual entre un octavo y la mitad de la jornada, por motivo de cuidado de menores de 12 años o familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá tener una distribución que afecte al número de jornadas trabajadas, esto es, la reducción se podrá hacer sobre el número de días trabajados semanalmente sin afectar ni disminuir la jornada diaria. Esta reducción-acumulación de la reducción diaria de la jornada en jornadas completas u otros periodos deberá acordarse entre la dirección de cada empresa y el trabajador/a, a iniciativa de cualquiera de las partes, sin perjuicio del cumplimiento de la legalidad vigente en cada momento en materia de trabajo y seguridad social.

#### Artículo 42.— *Adopción y acogimiento*

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

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

## CAPÍTULO II EXCEDENCIAS

#### Artículo 43.— *Excedencia forzosa*

La excedencia forzosa se concederá, cuando imposibilite la asistencia al trabajo, por:

- designación o elección para un cargo público representativo.
- 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 motivan.

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 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 días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

**44. artikulua.— Senitartekoak artatzeko eszedentzia berezia**

Langileek bost urtetik gorakoa izango ez den 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 egunetik hasita.

Bi urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea ere izango dute beren kargura dagoen ahaideren bat zaindu behar duten langileek, odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaide-tasuneko bigarren mailaraino, baldin eta ahaidea, adinagatik, istri-puren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik egiten badu.

Beste eszedentzia bat hartzeko baimena ematen duen beste arrazoi bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaiera emango dio langilea ordura arte baliatzen ari zenari.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinatasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak gertatzen baldin badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun behar du, bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean, ordezkotzeko batek beteko du lanpostu hutsa. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkotzeko lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentzia-aldian, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du langileak.

**45. artikulua.— Eszedentzia bereziak**

Eszedentzia bereziak emango dira:

a) Lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko.

b) Zeregin humanitarioak betetzeko edo garapenerako lan-kidetzan jarduteko ospe handiko erakundeen esparruan, betiere langileak bost urteko antzinatasuna badu erakundearen.

Erakundearen etengabeko jardun aktiboan gutxienez bost urteko antzinatasuna duen langileak eszedentzia berezia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da hiru urtetik gorakoa izango eta langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko hiru urte igaro arte. Lehenengo bi urteetan lanpostua gordeta izateko eskubidea izango du, baina adierazitako epea igarotakoan, erakundearen dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea gordeko zaio soilik.

Nolanahi ere, langileak ez du ezein ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango eszedentzia bereziengatik. Eszedentzia-aldi hori antzinatasunerako zenbatuko da, salbu eta eszedentzia lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko eskatu badu langileak eta hobekuntza horiek langilearen lanpostuarekin zerikusirik ez badute.

Eszedentzia berezi oro idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, egiazta daitezkeen premia larriko arrazoiengatik izan ezik. Erakundeak ere idazki bidez erantzun behar du bost eguneko epean. Eszedentziak irauten duen artean, ordezkotzeko batek beteko du lanpostu hutsa. Titularrak itzuli behar duen unean, ordezkotzeko lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

**46. artikulua.— Borondatezko eszedentzia**

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

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

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

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

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

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta 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 días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante el período de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

**Artículo 45.— Excedencias especiales**

Las excedencias especiales se concederá:

a) Para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

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

Cuando el trabajador o trabajadora con un mínimo de cinco años de ejercicio activo continuado en la organización solicite una excedencia especial, dicha excedencia no podrá ser superior a tres años y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. Durante los dos primeros años 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 período 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 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 días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

**Artículo 46.— Excedencia voluntaria**

El trabajador o trabajadora con un mínimo de un año de ejercicio activo continuado en la organización, podrá solicitar una excedencia voluntaria de un período no inferior a 4 meses ni superior a cinco años, y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori ez da zenbatuko antzinasunerako. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak gertatzen baldin badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun behar du, bost eguneko epean. Eszedentzia-egoerak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezeko batek beteko du, gutxienez adostutako erreserba-denboraldian. Titularrak itzuli behar duen uanean, ordezekoaren lan-harremana bukatutzat joko da. Era berean, langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du.

Eszedentziaren lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Eszedentzian dagoen langileari erakundeak hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasuneko eskubidea gordeko zaio bakarrik.

#### **47. artikulua. — Atxilotze-kasurako bermeak**

Atxilotzen dituzten edo askatasuna eragozten zaien langileei, egoera horren iraupena edozein izanda, lanpostua gordeko zaie, indarrean dagoen legeriaren esparruan. Horretarako, langilea bere lanpostura itzuliko dela ulertzen da, eta zeuzkan lan-baldintzak gordeko zaizkio. Artikulu honetan eta aplikagarria den legerian adierazitakoa hobeto betetzeko, atxilotze-aldiak edo langileak askatasuna eragotzita duen aldiak irauten duen artean, edo behin betiko konpontzen den artean, lanpostu hutsak betetzeko erabiliko diren kontratuak ordezkapen-kontratuak izango dira.

#### **48. artikulua. — Eszedentzia amaitutakoan lanera itzultzea**

Hitzarmen honetan bildutako eszedentzia-egoera guztien arau orokor gisa, eszedentziarako emandako denboraldia amaitutakoan langileak enpresara itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago eskatu behar du lanera berriro itzultzea.

Eszedentzia amaitutakoan, langileak 30 eguneko epea izango du bere lanpostura itzultzeko. Langileak itzultzeko aukeratzeko duen data eszedentziaren azken astean jakinarazi behar dio erakunde-ari.

Erakundearen titularrak idazki bidez berretsi behar dio langileari itzultzeko eskatutako data.

Eszedentziak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezeko batek bete badu, ordezeko langileak amaitutzat eman beharko du lan-harremana langile titularra lanera itzultzen denean.

#### **49. artikulua. — Aldi baterako ezintasuna**

Aldi baterako ezintasun-egoeran gertatzen bada langilea, kontratua etenda geratuko da egoera horrek irauten duen artean, bai eta erakundeak Gizarte Segurantzian kotizatzeari utzi dion garaian ere.

Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoko, ezintasun absolutuko edo ezintasun handiko egoeran gertatzen baldin bada langilea, kontratua bi urtez etengo da, kalifikazio-organoak langilearen ezintasun-egoerak hobera egin eta langilea bere lanpostura itzul daitekeela uste duela adierazten duenetik zenbatzen hasita, eta administrazio-ebazpenean hala adierazten bada.

Etendura-denboran ez da antzinasunetik zenbatuko.

#### **50. artikulua. — Erretiroak**

Une bakoitzean indarrean dagoen lege-araubidea beteko da.

Hitzarmen honi lotutako erakundeak, haien antolamenduzko eta kudeaketako lanen ikuspegitik posible duten neurrian, 60 urteko langileak haiei egokienak zaizkien lanpostuetan birkatzen saiatuko dira.

Birkokatze hori egiteko, aldean arteko adostasuna behar da, eta kontsulta egin beharko zaio, aldez aurretik, langileen legezko ordezkariari.

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 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 días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente, al menos durante el período de reserva acordado. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o 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 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.

#### **Artículo 47. — Garantías en caso de detención**

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

#### **Artículo 48. — Reincorporación por fin de excedencia**

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a la organización tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período.

A la finalización del período de excedencia, el trabajador o trabajadora dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por el trabajador o trabajadora deberá ser notificada a la organización a lo largo de la última semana del período de excedencia.

El titular de la organización deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador o trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación de la persona titular.

#### **Artículo 49. — Incapacidad temporal**

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el período 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 años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

#### **Artículo 50. — Jubilaciones**

Según normativa legal vigente en cada momento.

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 los trabajadores mayores de 60 años en aquellos puestos de trabajo que les pudieran ser más adecuados.

La reubicación será en todo caso con acuerdo entre las partes y previas consulta a la RLT.

## VI. TITULUA

## HOBKUNTZAK LANGILEENTZAT

**51. artikulua. — Laneko arropa**

Erakundeek laneko arropa emango diote langile bakoitzari urtean bi aldiz, bere eginkizunetarako behar baditu. Erakundeak laneko arropa ematen ez badu, kontzeptu horrengatik urtero 100 euro ordainduko dizkio langileari.

**52. artikulua. — Mantenua, ostatua eta bidaiar-gastuak**

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek eskubide hauek 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. Komunitate terapeutikoko langileek ere izango dute eskubide hori.

b) Mantenuko eta ostatuaren eskubidea izango dute barneko erregimenean lan egiten duten langileek.

**53. artikulua. — Erantzukizun zibileko aseguruak**

Enpresek 300.300,00 euroko erantzukizun zibileko aseguru bat izango dute.

**54. artikulua. — Enpresak subrogatzeko klausula**

Lehiaketa publikoak, itunak, lankidetzak-hitzarmenak edota finantzazio publiko egonkorreko bestelako formularen bat abian jartzen denean edota eskualdatu egiten baldin bada zerbitzuaren, baliabidearen edo produkzio-unitatearen titulartasuna hitzarmen hau aplikatu ahal zaien erakundearen artean, erakunde berriak subrogazioan hartuko ditu, adierazitako zerbitzuan, baliabidean edo produkzio-unitatean lan egiten zuten eta gutxienez 4 hilabeteko antzinakotasuna zuten langileen gaineko betebeharrak eta erantzukizunak (ordainsariak, lan-egutegia...). Subrogazioa egitean, zerbitzuak, baliabideak edo produkzio-unitateak jarraipena duela ulertuko da, baldin eta eskualdatzeak bere nortasunari eutsi dion zerbitzuari, baliabideari edo produkzio-unitateari eragin badiot, eta horiek jarduerak betetzeko bitarteko antolatuen multzo gisa hartzen badira.

Enpresa lagatzaileak honako dokumentu hauek eman behar dizkie enpresa hartzaileari eta enpresa horretako langileen ordezkariari:

a) Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen ziurtagiria.

b) Eraginpeko langileen soldaten azken ordainagirien fotokopia.

c) Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC-1 eta TC-2 agiriaren fotokopia.

d) Langileen zerrenda, honako hauek zehaztuta: izen-abizenak, Gizarte Segurantzarako afiliazio-zenbakia, antzinatasuna, lanbide-kategoria, lanaldia, ordutegia, kontratu modalitatea eta oporrak hartzeko denboraldia.

e) Subrogazioaren eraginpeko langileen lan-kontratuen fotokopia.

f) Eraginpeko langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentuen kopia. Dokumentu horietan azaldu behar da dagokion likidazioa jaso duela enpresa lagatzailearengandik, eta ez duela inolako kopururik jasotzeko. Agiri hori esleipena hartzen duen enpresak eduki behar du titular berria zerbitzua ematen hasten denean.

## VII. TITULUA

## ESKUBIDE SINDIKALAK

**55. artikulua. — Eskubide sindikalak**

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

a) Arau-urratze arin, larri eta oso larriengatik dagokion lan-tokian ezarritako zehapen guztien berri izatea aurretiaz eta idazki bidez.

## TÍTULO VI

## MEJORAS SOCIALES

**Artículo 51. — Ropa de trabajo**

Las organizaciones proporcionarán ropa de trabajo, dos veces al año, al personal que en razón de sus funciones lo necesite. Cuando la organización no le facilite la ropa de trabajo, ésta le abonará por este concepto la cantidad de 100 euros/año.

**Artículo 52. — Manutención, alojamiento y gastos de desplazamiento**

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

a) El personal que atienda 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.

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

**Artículo 53. — Seguro de responsabilidad civil**

Las organizaciones contarán con un seguro de responsabilidad civil por un importe de 300.300,00 euros.

**Artículo 54. — Cláusula de subrogación empresarial**

En el supuesto de concurso público, concierto, convenio de colaboración u otras fórmulas de financiación pública estable, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio, recurso o unidad productiva entre organizaciones a las que le son de aplicación el presente convenio, la nueva organización se subrogará en las obligaciones y responsabilidades (retribuciones, calendario laboral, ...) en relación a los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva, con al menos 4 meses de antigüedad. 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 organización cesionaria y a los representantes de sus trabajadores los siguientes documentos:

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

b) Fotocopia del último recibo de salario de los trabajadores afectados.

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.

d) 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.

e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación.

f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la organización saliente su liquidación correspondiente, 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.

## TÍTULO VII

## DERECHOS SINDICALES

**Artículo 55. — Derechos sindicales**

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

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

b) Ondorengo gaiei buruzko estatistikak ezagutzea, gutxienez hiruhilero: lan-absentismoaren indizea eta absentismoaren arrazoiak; lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak, eta haien ondorioak; ezbeharren indizea; lan-ingurumenari buruz aldian behin edota bereziki egindako azterlanak eta hartzen diren prebentzio-neurriak.

c) Lanaren, Gizarte Segurantzaren eta enpleguaren alorrean indarrean dauden arauak, eta erakundearen gainerako indarreko itun, baldintza eta erabilerak bete daitezen zaintzea. Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak jarriko dituzte abian, erakundearen eta entitate edo auzitegi eskudunen aurrean.

d) Erakundeko lanak betetzean laneko segurtasunaren eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaintzea eta kontrolatzea. Lan-arriskuen Prebentziarako Legeak agintzen dituen eginkizunak bete ahal izateko prebentzio-ordezkariek behar duten denbora izango dute lan-arriskuen prebentziari buruzko prestakuntza —betetzen duten kargurako nahitaezko— jasotzeko. Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalaren kontura izango, ezta Lan-arriskuen Prebentziarako Legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Erakundeak eman eta ordaindu behar du prebentziari buruzko prestakuntza. Lan-ordutegiaren barruan egin behar da.

e) Langileen ordezkariek, enpresa-batzordeko ordezkariek edota hitzarmen hau negoziatzeko izendatutako langileek behar adina baimen ordaindu izango dituzte negoziazio horiek dirauen bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko, 48 orduko aurrerapenez jakinarazi behar diote eskubidearen erabilera haien gaineko nagusi zuzenari. Era berean, batzordeko kidek eta lantokietako langileen ordezkariek ordaindutako orduen kreditu bat izango dute hilean, haien ordezkaritza-eginkizunak betetzeko, eskala honen arabera langile-ordezkariek eta enpresa-batzordeko kideek:

- Berrogeita hamar langilera bitarte, hamabost ordu.
- Berrogeita hamar langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera bitarte, hogeitau ordu.
- Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehun langilera arte, hogeitau hamar ordu.
- Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamar langilera arte, hogeitau hamabost ordu.
- Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik aurrera, berrogeitau ordu.

f) Lantoki guztietan iragarki-taula sindikalak jarriko dira. Taula horiek behar diren neurrikoak izango dira eta ikusteko moduko lekuan jarriko dira. Horietako bat enpresa-batzordearen informazioa jartzeko izango da eta beste bat atal sindikal bakoitzarentzat. Era-kundeak jarriko ditu taula horiek, langileen ordezkariekin adostuta. Ordezkariek egoki irizitako ohar eta jakinarazpenak jarriko dituzte iragarki-taula horietan.

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 trabarik egin gabe. Langile oro hautesle izan daiteke, baita kargu sindikalak betetzeko hautagai ere; betiere, Langileen Estatutuan eta SALOn ezarritako baldintzak betetzen baditu.

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

Enpresa bereko langile-ordezkariek haien sindikatu-orduen kreditua, aurreko e) puntuan adierazia, osorik edo zati batean laga dezakete sindikatu-hautagaitza berean hautatua izan den beste ordez-kari baten gain eta haren gain pilatu.

Eskubide hori izango dute, bai 50 langile baino gutxiagoko enpre-setako sindikatu-ordezkariek, bai 50 langiletik gorako enpre-setako sindikatu-ordezkariek, bai legez aitortuak dauden atal sindikaletako ordezkariek.

Era berean, lau hileroko aldizkakotasunez zenbatuko da sindikatu-kreditua; hala ere, enpresak beste erreferentziatzeko epe bat ados dezake. Kreditu hori modu irregularrean baliatu daiteke erreferentziatzeko denbora horretan, baldin eta alde zuzenetik horren berri ematen baldin bazaio enpresaburuari, idatziz.

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

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la organización, los delegados y 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 de riesgos laborales necesaria para el desempeño de su cargo, sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la L.P.R.L. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la organización. Deberá realizarse dentro del horario laboral.

e) Los delegados y delegadas de personal, delegados/as de Comité de empresa y/o trabajadores y trabajadoras designados para la negociación del Convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos, que sean necesarios. Para la utilización de este derecho pre avisarán con una antelación de 48 horas a su jefe inmediato superior. Asimismo dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- Hasta cincuenta trabajadores/as, quince horas.
- De cincuenta y un trabajadores/as a doscientos cincuenta trabajadores/as, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio 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 los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.

g) Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Todo trabajador o trabajadora podrá ser elector 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, delegados de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Los delegados y delegadas de una misma empresa podrán ceder parte, o todo el crédito horario sindical del que disponen, descrito en el anterior punto e), y acumularlo en otro representante que haya sido elegido bajo la misma candidatura sindical.

Este derecho lo será tanto para delegados y delegadas sindicales de empresa de menos de 50 trabajadores como para representantes sindicales de empresas de más de 50 trabajadores, así como para los delegados de sección sindical legalmente reconocidos.

Asimismo el crédito sindical será computado de forma cuatrimestral, salvo que en el ámbito de una empresa se acuerde otro período como referencia, pudiéndose redistribuir su disfrute de forma irregular durante tal período previa comunicación escrita al empresario a efectos organizativos.

**56. artikulua. — Batzararak**

Bilerak deitzeko aukera izango dute 50 langiletik gorako lan-zentroetako langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak, atal sindikalek edo plantilla osoaren %20ak, eta 50 langiletik beherako lan-zentroetako %30ak (betiere, gehienez hamar langileko eskakizuna gainditu gabe), baldin eta deialdi horiek gutxienez 24 orduko aurre-rapenarekin egiten baldin badituzte, aurrez erakundeari jakinarazita. (Estatutuko 77. eta 78. artikuluek aldatuak).

VIII. TITULUA  
DIZIPLINA-ERREGIMENA

**57. artikulua. — Diziiplina-erregimena**

Langileek laneko arauen bat urratzen badute, zehapena ezar dakieke, faltan gradu eta zehapen hauen arabera:

- a) Falta arinak:
- Atzerapena eta utzikeria, eginkizunak betetzean, bai eta erakundearen lokalak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea ere, arazo horien larritasun nabarmenaren ondorioz falta astuntzat hartu ezean.
  - Arrazoi justifikatua izanik, behar adinako aurrerapenaz ez jakinaraztea lanera ez dela joango, salbu eta hori ezinezkoa zela frogatzen bada.
  - Justifikatu gabe behin eta berriz garaiz ez iristea, hilean bi egunetan gutxienez, eta bost egunetan gehienez.
  - Lanpostua uztea, bidezko arrazoirik gabe, horren ondorioz babesik gabeko egoerarik, utzikierarik edo zabarkeriarik eragin gabe, eta erabiltzaileentzako arrisku-egoerarik sortu gabe. Arazo horiek sortuz gero, falta astuntzat edo oso astuntzat hartuko da, jokaera horrek erabiltzaileei eragindako kaltearen arabera.
- b) Falta astunak:
- Lanaren inguruan nagusiek agindutakoa ez betetzea, eta horren ondorioz erakundeari edo erabiltzaileei kalterik eragiten bazaio.
  - Lanera garaiz ez iristea, hilean bost egunetan gutxienez eta hamar egunetan gehienez.
  - Hiruhilekoan hiru falta arin egitea, falta horiek desberdinak badira ere, eta, betiere, arrazoi horrengatik zehapena jarri bada.
  - Hilean hiru egunetik gora lanera ez joatea, justifikatu gabe.
- c) Falta oso astunak:
- Erabiltzaileen intimitateari buruzko datuak jakitera ematea.
  - Agindutako zereginetan iruzur egitea, leialtasun-falta eta konfiantza-abusua, bai eta doluzko delitua den edozein jokaera ere.
  - Hilean 10 egunetik gora, edo hiruhilekoan 30 egunetik gora lanera garaiz ez iristea, justifikatu gabe.
  - Langileak eta erabiltzaileak hitzez edo egintzaz gaizki tratatzea eta autoritate-abusuz jokatzeta.
  - Zentroko erabiltzaileengandik edo haien familiengandik etekin ekonomikoak edo gauzazkoak lortzea.
  - Zentroko erabiltzaileen edo langileen edota zentroaren bera- ren gauzak, dokumentuak, materiala eta bestelakoak hartzea.
  - Askatasun publikoez eta sindikatu-eskubideez baliatzeari oztipoak jartzea.
  - Hiruhileko batean bi falta astun egitea, desberdinak izanda ere, eta, betiere, arrazoi horrengatik zehapena jarri bazaio.

**Artículo 56. — Asambleas**

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

TÍTULO VIII  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 57. — Régimen disciplinario**

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados 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 causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
  - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos a cinco días en un mes.
  - El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a las personas usuarias que se derive de dicha conducta.
- 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 días y menos de diez al mes.
  - La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
  - La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- c) Faltas muy graves:
- Dar a conocer datos que afecten a la intimidad 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 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.
  - Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a las personas usuarias.
  - La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o de sus familias.
  - 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 faltas graves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

**58. artikulua.—Zehapenak**

Zehapen hauek ezar daitezke:

- Falta arinengatik: ahozko edota idatzizko ohartarazpena.
- Falta astunengatik: lana eta soldata kentzea 3 egunetik 14 egunera bitartean.
- Falta oso astunengatik: enplegua eta soldata kentzea, 15 egunetz gutxienez eta 30 egunetz gehienez, kaleratze-ohartarazpenarekin edo gabe; kaleratzea.

Falta arinek hamar eguneko preskripzio-epea izango dute, astunek hogeit hamar eguneko, eta oso astunek hirurogei egunekoa, erakundeak faltaren berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta, nolabehere, falta egin eta handik sei hilabetera preskribatuko dira.

Ezarrizko zehapenen ondorioz norberaren espedientean egin daitezkeen aurkako oharpenak ezabatu egingo dira bi, lau edo zortzi hilabete epea igarotakoan, falta arina, astuna edo oso astuna bada, hurrenez hurren.

**59. artikulua.—Izapidetzea eta preskripzio-epea**

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

Falta oso astunengatik zehapena jartzeko, espediente-sumarioa abiarazi beharko da. Faltaren berri izandakoan emango zaio hasiera espedienteari, eta interesdunari kargu-orria igorriko zaio. Kargu-orri horretan, labor adieraziko dira hutsegitea eragin duten ustezko gertakariak. Espediente horren berri emango zaio enpresa-batzordeari edota eraginpeko langilea kide den atal sindikalari, salbu eta interesdunak ez duela nahi adierazten baldin badu. Bi alderdiek bost eguneko epea izango dute erakundeari adierazteko euren ustez egokiena zer den gertakariak argitzeko.

Adierazitako epea igarotakoan, eta batzordeak, ordezkariak, atal sindikalak, langileak, edo biek, alegazioak egiteko duten eskubideaz baliatu ez badira, egokitzat jotzen den zehapena ezarriko zaio langileari, faltaren larritasunaren eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Zehapenak ezartzeko, nahitaezkoa da batzuen zein besteen esanak jasoko dituen espedientea izapidetzea, zehapenaren larritasunari begiratu gabe, baldin eta zehapenaren hartzailea enpresa-batzordeko kideak, ordezkariak eta atal sindikaletan erantzukizunak dituzten kideak baldin badira, bai kargu sindikaletan jardunean daudenak, bai arauzko berme-aldian daudenak.

Falta arinek 10 eguneko preskripzio-epea izango dute, astunek 20 egunekoa, eta oso astunek 60 egunekoa, faltaren berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolabehere, falta egin eta handik sei hilabetera.

## XEDAPEN GEHIGARRIAK

**Lehenengoa.—Baldintza onuragarrienak eta Ad personam bermeak betetzea**

Erakundeek, edo atalek, edo haien produkzio-unitateek ezarritako izaera pertsonaleko baldintza onuragarrienei eutsiko zaie, baldin badaude, hitzarmen honetan adierazitakoak gainditzen badituzte, hitzarmen honetan adostutako atalen bat ezartzeagatik langile bakar bat ere ez izateko kaltetua.

**Bigarrena.—Euskara sustatzea eta normalizatzea**

Prestakuntza eta hizkuntza-normalizaziorako batzordea sortzen denetik aurrera, batzorde horrek hizkuntza-normalizaziorako plan bat aurkeztuko die hitzarmen hau aplikatuko zaizen erakundeak. Plan hori euskararen normalizaziora buruzko EAEko legedian oinarrituko da, eta, gutxienez, hizkuntza-normalizaziorako lehentasunak ezarriko ditu, azpisektoreen eta lanbide-kategorien, epeen eta giza baliabideen eta baliabide ekonomikoen arabera, bai plana bera gauzatzeko. bai autonomia-erkidegoko eta tokiko erakunde publikoen (aldundiak eta udalak) inplikazioa lortzeko.

**Artículo 58.— 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 3 a 14 días.
- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días con o sin apercibimiento de despido; despido.

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

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

**Artículo 59.— Tramitación y prescripción**

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado.

Para la imposición de sanciones, por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o 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 delegados de personal, y en todo caso a la sección sindical a la que pertenezca el afectado o afectada, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la organización lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, los delegados, la sección sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o 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 fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de empresa o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**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 estas, cuando aquellas superen las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

**Segunda.— De la promoción y normalización lingüística**

A partir de la creación de la Comisión de formación y normalización lingüística la misma presentará un Plan de normalización lingüística a las organizaciones a las que es de aplicación el presente convenio. Este Plan estará inspirado en la legislación vasca sobre normalización del Euskera y al menos contemplará prioridades de normalización lingüística por subsectores y categorías profesionales, plazos y medios humanos y económicos para la ejecución del mismo e implicación de las Instituciones Públicas Autonómicas y Locales (Diputaciones y Ayuntamientos).

Era berean, erakundeek Euskara sustatzeko eta normalizatzeko Plan bat egin behar dute. Halaber, erakundeek konpromisoa hartuko dute Plan horretan erakundearen barnean euskararen erabilera normalizatzeko premia neurriak sartzeko, bereziki erakundearen barnean argitaratzen diren jakinarazpen, ohar eta abisuei dagokienez.

Azkenik, euskara beharrezkoa ez den lanpostu berrietan euskara merezimendu gisa baloratzeko konpromisoa hartu dute sinatzaileek.

#### **Hirugarrena.— Soldata ez aplikatzeko klausula**

Langileen Estatutuko 82.3 artikulua arautzen duena kontuan hartuta, prozedura hau bete behar dute hemen hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko aukera baliatu nahi duten enpresek: lan-baldintzak ez aplikatzeko kausak langileen lege-ordezkariei jakinaraztea. Jakinarazpen horrekin batera, langileen ordezkari dokumentazio nahikoa eta fede-emailea entregatu behar zaie, haiek azter dezaten. Ondoren, enpresaren eta langileen lege-ordezkarien arteko kontsultak ahalbidetzeko 15 eguneko epea izango da. Kontsulta-aldian desadostasuna badago, alderdietako edozeinek jo dezake hitzarmeneko batzorde paritariora, eta batzorde horrek gehienez ere zazpi eguneko epea izango du erabakitzeke, desadostasuna aurkezten denetik aurrera zenbatzen hasita.

Kontsultak egiteko denbora agortu ondoren, eta, batzorde paritarioaren partaidetza ondoren, adostasunik lortzen ez baldin bada, bi alderdiak lan-gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko PRECO prozeduren mende jarriko dira (adiskidetzeta edo bitartekaritza). Enpresa-ordezkaritzak eta langileen lege-ordezkaritzak adostuta soilik erabil daiteke arbitrajea eta adostasun horrekin soilik jo daiteke Estatutuaren arabera Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organora.

#### **Laugarrena.— Sektoreko laneko ezbehar-kopuruari eta nekagarritasunari buruzko azterlanak martxan jartzea eta administrazio eskudunari eskatzea koefiziente murriztaileak ezartzea eta erretiratzeko adina aurreratzea txandekin, gaueko lanarekin, ekoizpen-erritmoekin, arrisku psikosozialekin eta bestelakoekin lotutako arriskuak jasaten dituzten langile-taldeentzat**

2011ko azaroaren 23an, 282. zenbakiko BOE aldizkarian, I. atalean, 123882. orrialdean, 1698/2011 Errege Dekretua, azaroaren 18koa, Gizarte Segurantzaren sistemaren koefiziente murriztaileak ezarri eta erretiro-adina aurreratzeko erregimen juridikoa eta prozedura orokorra arautzen dituena, argitaratu zen.

Arau horrek koefiziente murriztaileak eta erretiro-adinaren aurreapena eskatzeko prozedurak erregulatu ditu langileen talde jakinentzat, baldin eta beraien ekoizpen-erritmoagatik, txandegatik, gaueko lanagatik, arrisku psikosozialagatik, arriskugarritasunagatik eta bestelako faktoreengatik, lan bereziki nekagarriak egiten baldin badituzte eta talde horietan, adin jakin batetik aurrera, nabarmen handitzen baldin bada izaten den ezbehar-tasa, istripu-indizeak eta gaixotasun profesionalak osatuta. Era berean, araua zer egoerei aplikatuko zaien eta prozeduraren aplikazioa eskatzeko zilegitasuna duten pertsona juridikoak adierazten ditu arau horrek. Hitzarmen honek egoitza-zerbitzuekin eta/edo urteko 365 egunetako 24 orduetan gauzatzen den jardura etengabearekin lotutako azpi-sektoreak eta lan-eremuak jasotzen ditu, eta horietako langileek ekoizpen-erritmo neketsuak, gaueko lana, txanda-sistema irregularrak, ezohiko ordutegi-kargako lanaldiak eta arrisku psikosozialen indize altua jasaten dituzte, bazterketarako arrisku handia edo erabat baztertuta dauden pertsona oso ahulekin etengabea harremana dutelako. 1698/2011 Errege Dekretuaren 2.a eta 2.b artikuluek arautzen dutena aintzat hartuta, talde horietako langileek koefiziente murriztaileak jasotzeko eta beren erretiro-adina aurreratzeko moduan daude, eta hitzarmen honen erakunde sinatzaileek administrazioari prozedura abiarazteko eska diezaiokegu, aipatutako Errege Dekretuaren 10.b artikulua araber. Horrenbestez, honako hau hitzartu da:

Asimismo las organizaciones deberán desarrollar un Plan de promoción y normalización del Euskera. Asimismo, las organizaciones se comprometen a incluir en su Plan las medidas necesarias para normalizar el uso interno de la lengua vasca, en especial lo referido a comunicaciones, notas y avisos que se publiquen con carácter interno en la organización.

Finalmente los firmantes se comprometen a que en las plazas de nueva creación en las que no sea necesario el dominio del Euskera este cuente como mérito.

#### **Tercera.— Cláusula de inaplicación salarial**

Las empresas que deseen acogerse a la inaplicación de las condiciones laborales aquí pactadas de acuerdo con el artículo 82.3 del ET, deberán cumplir con el siguiente procedimiento: Comunicación a la Representación Legal de los y las Trabajadoras de las causas por las cuales manifiesta su interés para no aplicar las condiciones laborales. Dicha comunicación irá acompañada de documentación suficiente y fehaciente para que la representación de los y las trabajadoras pueda proceder a su examen. Apertura de un período de consultas de 15 días entre la empresa y la representación Legal de los y las trabajadoras. En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Tras el agotamiento del período 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 o mediación), en cuyo caso el arbitraje y la posibilidad posterior de acudir al ORPRICCE sólo será posible con el acuerdo entre la representación empresarial y la RLT.

#### **Cuarta.— De la puesta en marcha de estudios sobre el sector en materia de siniestralidad y penosidad en el trabajo y la solicitud a la administración competente del establecimiento de coeficientes reductores y de la anticipación de la edad de jubilación para aquellos grupos de trabajadores y trabajadoras sometidos a riesgos relacionados con la turnicidad, nocturnidad, ritmos de producción y riesgos de naturaleza psicosocial y otros**

El 23 de noviembre de 2011, en el «BOE» número 282, en su Ses. I, página 123882 se publicó el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

En esta norma se regulan los procedimientos para solicitar la aplicación de coeficiente reductores y de anticipación de la edad de jubilación para grupos de trabajadores que por trabajar en entornos laborales donde los ritmos de producción, la turnicidad, nocturnidad, riesgos de naturaleza psicosocial, peligrosidad y otras, resultan de excepcional penosidad y experimenten un incremento notable del índice de siniestralidad a partir de una determinada edad, conformado por el índice de accidentes de trabajo y/o el índice de enfermedades profesionales. Asimismo se establecen los supuestos a los que les es de aplicación esta norma y quienes son las personas jurídicas legitimadas para solicitar la puesta en marcha del procedimiento. Como quiera que hay en el ámbito funcional de aplicación de este convenio existen subsectores y áreas de trabajo relacionadas con servicios residenciales y/o de actividad continua las 24 horas de los 365 días del año en el que sus trabajadores están sometidos a ritmos de producción gravosos, a trabajo nocturno, a sistemas de turnos de trabajo irregulares, a jornadas de trabajo con carga horaria excepcional y un alto índice de riesgos psicosociales debido a que la naturaleza del trabajo pone a los trabajadores de forma constante en contacto con personas muy vulnerables, en grave riesgo de exclusión o en exclusión total. Y como quiera que estos grupos de trabajadores y trabajadoras estarían en condiciones de acceder a que se establezcan para ellos coeficientes reductores y anticipar su edad de jubilación, ver artículo 2.a y 2.b del RD 1698/2011, y que las organizaciones firmantes de este convenio estamos legitimados para instar a la administración que inicie el procedimiento, ver artículo 10.b del Real Decreto precitado, se acuerda que:

- Hitzarmen hau argitaratu eta 6 hileko epean, haren batzorde paritarioak mekanismo egokiak abiaraziko ditu administrazioari eskatzeko koefiziente murriztaileak aplikatzeko eta erretiroadina aurreratzeko aukerak azter ditzan, azaldu berri diren egoeretan lan egiten dutelako laneko ezbehar- eta istripu-kopuru handiagoak izaten dituzten langile-taldeentzat.
- Haren lana izango da gure zerbitzuak kontratatzen dituzten administrazioei, Gizarte Segurantzari eta Eusko Jaur-laritzako Enplegu Sailari bultzada ematea, lehen adierazitako asmoa babesteko azterlan egokiak sortzeko beharrezko baliabide materialak eta teknikoak eman ditzaten.

## AZKEN XEDAPENAK

*Lehenengoa:* Hitzarmen honetako aldeak hitzarmen honen eraginpeko langileen baldintza ekonomikoak eta lan-baldintza hobetzeko prozesuan aurrera egiten konprometitzen dira, euskal herri-administrazioek beren zuzeneko kudeaketako langileentzat ezarritako baldintza ekonomikoak eta lan-baldintzak ardatz moduan hartuz, bereziki, Udalhitz izeneko lan-hitzarmena.

*Bigarrena:* Hitzarmen honen indarraldiak dirauen bitartean, haren lurralde-eremua EAeko esparru berri batera zabaltzeko aukerak aztertuko dituzte hitzarmen hau sinatu duten alderdiek.

*Hirugarrena:* Erakunde bakoitzak hitzarmen honetan jasotakoak baino hobek izango diren baldintzak erabaki ahal izango ditu.

*Laugarrena:* Hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek, Bizkaiko Gizarte Ekimeneko eta Esku Hartzeko Entitateen Elkarteak (Gizartatz) eta ELA, CCOO, LAB eta ESK zentral sindikalek, sektoreko gizarte-erakundeen eta profesionalen esku-hartzearekin eta erantzukizunarekin bat datozen lan-baldintzak lortzeko akordioen eta lorpenen bilakaera aztertu ondoren,

## HAU ADIERAZTEN DUGU:

- Ezinbestetzat jotzen dugu esku-hartze sozialaren Bizkaiko sektoreko eragile sozial guztiek elkarrekin gizarte zerbitzuak, batez ere, gizarte-babesarekin eta gizarteratzearekin lotutakoak, babesteko ekitaldi bat egitea.
- Gizarte-erakundeek eta sektoreko profesionalak egiten duten lan garrantzitsua aitortu behar dela uste dugu.
- Beharrezkoa iruditzen zaigu aurretik aipatutako gizarte-eragile guztiek eta Bizkaiko esku-hartze sozialak barne hartzen dituen programen eta zerbitzuen arduradun diren herri-administrazioek emandako zerbitzuak eta sektoreko langileen lan-baldintzak duinagoak izatearen, defendatzearen eta hobetzearen alde egitea.

Premisa horietan oinarrituta, konpromiso hauek hartzen dituzte sinatzaileek:

- Hitzarmen honetako erakunde sinatzaile guztiek, baita sinatzaileen kideek, afiliatuek, federatuek edo konfederatuek ere, eta negoziazio kolektiboak horien ordezkari gisa jarduten duten pertsonak ez dute bultzatuko edo hitzartuko Esku-hartze sozialari buruzko Bizkaiko Hitzarmen Kolektibo honetako eduki osoa edo zati bat beharrezkoak diren hitzarmenik edo lan-itunik eta ez dira horietara atxikiko. Izan ere, erakunde horien ustez, hitzarmen hau osorik eta horren xedapen eta arau guztiak beharrezko gutxienezko zuzenbidea eredu eduki dira.
- Ardura publikoko zerbitzuak zer baldintzatan ematen diren ikuskatzea, eta herri-administrazio eskudunei Esku-hartze sozialari buruzko Bizkaiko hitzarmen kolektiboa aplikatzea.

- Que en el plazo de 6 meses a partir de la publicación del este convenio la Comisión Paritaria del mismo pondrá en marcha los mecanismos necesarios para instar a la administración a que esta contemple la posibilidad de aplicar coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación de ciertos grupos y colectivos de trabajadores y trabajadoras que están sometidos a una mayor accidentabilidad y siniestralidad laboral por los motivos descritos.
- Que la misma impulse que las administraciones contratantes de nuestros servicios, así como la seguridad social y el departamento de trabajo del Gobierno Vasco, pongan los medios materiales y técnicos necesarios para realizar los estudios pertinentes que puedan avalar la pretensión antes descrita.

## DISPOSICIONES FINALES

*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 y laborales establecidas por las administraciones públicas vascas para su personal de gestión directa, con especial referencia al acuerdo laboral denominado Udalhitz.

*Segunda:* A lo largo de la vigencia del presente convenio, las partes signatarias del mismo analizarán las posibilidades de ampliar su ámbito territorial a un nuevo marco de CAPV.

*Tercera:* En cada entidad se podrán acordar condiciones mejores de las del presente convenio.

*Cuarta:* Los firmantes, del presente convenio colectivo, la Asociación de Entidades de Iniciativa e Intervención Social de Bizkaia - Gizartatz y las centrales sindicales ELA, CCOO, LAB y ESK, valorando el histórico y la trayectoria de acuerdos y avances hacia unas condiciones laborales en el sector acordes con la implicación y responsabilidad de las entidades sociales y los profesionales del mismo,

## MANIFESTAMOS QUE:

- Consideramos necesario un acto conjunto de los agentes sociales del sector de intervención social de Bizkaia, para preservar los servicios sociales, en especial los dirigidos a la protección e inclusión social.
- Consideramos que se debe de reconocer la importante labor que desempeñan las entidades sociales y los y las profesionales del sector.
- Consideramos necesario la implicación de todos los agentes sociales anteriormente mencionados, así como de las distintas administraciones públicas responsables, de los distintos programas y servicios encuadrados dentro de la Intervención Social de Bizkaia, para la dignificación, defensa y mejora de los servicios prestados, así como de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Con estas premisas los firmantes quieren comprometerse a:

- Que todas las organizaciones firmantes de este acuerdo, incluso las organizaciones asociadas, afiliadas, federadas o confederadas a las firmantes, y las personas que en el ámbito de la negociación colectiva pudieran representarlas, no promoverán, pactarán o se adherirán a convenios o cualesquiera acuerdos laborales que pudieran modificar a la baja, ni en todo, ni en parte, los contenidos vigentes en el Convenio Colectivo de Intervención Social de Bizkaia, ya que entienden este acuerdo en su conjunto, y todas y cada una de sus disposiciones y regulaciones, como contenido de derecho mínimo necesario.
- Vigilar las condiciones en las que se prestan los servicios de responsabilidad pública, exigiendo a las distintas administraciones públicas competentes en la materia, las garantías de financiación pública necesaria para la aplicación del Convenio Colectivo de Intervención Social de Bizkaia.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdi guztiak daude ordezkaturako batzorde paritarioan; batzorde horren bidez, enplegua bermatzeko eta errespetatu beharreko gutxieneko lan-baldintzak herri-administrazioei jakinarazteko neurriak hartuko dira.

Neurri horien artean, hau egongo da gutxienez:

- Hitzarmenaren testu osoa bidaltzea herri-administrazio nagusiei (Eusko Jaurilaritza, Bizkaiko Foru Aldundia eta udal nagusiak), ezagut dezaten eta kontuan har dezaten irizpide moduan beren eremu funtzionalean jarduerak kontratatzean, hitzartzean, adostean edota finantzatzean.

Herri-administrazioetan indarrean dauden zerbitzuak kanpotarzteari buruzko estatutu-izaerako akordio kolektiboak errespetatzen direla ere zainduko da; bereziki, alderdi hauei dagokienez:

- Zerbitzu publikoak esleitzean, eta plantilla egonkortzeko, erakunde edo enpresa esleipendunak dauden langileen subrogazioa egitean esleipenaren unean plantillak zituen benetako baldintzak errespetatuko dituela bermatzea.
- Baldintza-pleguen bidez bermatuko dela erakunde edo enpresa kontratistak laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria betetzen duela.
- Ordainsariei eta lan-baldintzei dagokienez, erakunde eta enpresa kontratistetako langileei jardueraren arabera aplikagarria den sektoreko hitzarmena bermatuko zaiela, gutxienez, edo, bestela, enpresaren hitzarmena, hura baino hobea baldin bada.
- Zerbitzuen erakunde edo enpresa esleipendunek ezin izango dizkiotela zerbitzu horiek hirugarren bati azpikontratatu.

Zainketa-lan horietan akordio honen aurkako jarduerak hautemango balira, hau egingo du batzorde paritarioak:

- Lehenik eta behin, idazki bat bidaliko dio dagokion administrazioari, egoera irregularraren berri emateko.
- Erreklamazioa ez bada aintzat hartzen, herri-administrazioek besteren esku utzitako zerbitzuei dagozkien estatutu-izaerako akordio kolektiboen jarraipena egiteko batzordeetan salatuko du egoera batzorde paritarioak.
- Azken neurri moduan, akordioa sinatu duten erakundeek administrazioarekiko auzi-erreklamazio egokia jarriko dute.

Negoizatzen diren hurrengo hitzarmenetan, sektoreko lan-baldintzak ahal den heinean hobetzen eta profesionalak aintzatesten jarraitzea, posible den heinean.

A través de la Comisión paritaria del citado Convenio, de la que todas las partes firmantes de este Acuerdo forman parte, se tomarán cuantas medidas se acuerden para notificar a las distintas administraciones públicas el compromiso de estas partes para garantizar el empleo y las condiciones laborales mínimas a respetar.

Entre estas medidas estará al menos:

- El envío del texto íntegro del Convenio, a las principales AAPP (GV, DFB, Eudel, y principales ayuntamientos), de cara a su conocimiento y como criterio a tener en cuenta en la contratación, convenio, concierto o financiación de actuaciones dentro de su ámbito funcional.

Se vigilará igualmente el respeto de los diferentes acuerdos colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización de servicios vigentes para las distintas administraciones públicas, en especial lo relativo a:

- Que en las adjudicaciones de servicios públicos y a fin de hacer posible la estabilidad de la plantilla, se garantizará por parte de la entidad o empresa adjudicataria, la subrogación del personal laboral existente respetando las condiciones reales de la plantilla al momento de cada adjudicación.
- Que en los pliegos de condiciones garantizarán el cumplimiento de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales por parte de la entidad o empresa contratista.
- Que el personal laboral de las entidades y empresas contratistas tendrán garantizado, como mínimo, en materia retributiva y de condiciones de trabajo, el convenio sectorial que les sea de aplicación por razón de la actividad o, en su caso, el de la empresa, si fuese superior.
- Que las entidades o empresas adjudicatarias de los servicios no podrán subcontratar a su vez dichos servicios a una tercera.

Si durante esta labor de vigilancia se detectasen actuaciones contrarias a este acuerdo, desde la Comisión paritaria:

- En primera instancia se enviará un escrito exponiendo la situación irregular a la administración correspondiente.
- De no atenderse la reclamación, se procederá a denunciar, también por parte de la Comisión Paritaria, la situación en las Comisiones de seguimiento de los acuerdos colectivos de naturaleza estatutaria respecto a la externalización de servicios vigentes para las distintas administraciones públicas.
- En última instancia las entidades firmantes del acuerdo impondrán la reclamación contenciosa administrativa oportuna ante los tribunales de justicia.

Continuar en la medida de lo posible, con la mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento de los profesionales del sector en los próximos Convenios que se negocien.

## 1. ERANSKINA

### ONARRIZKO SOLDATAREN TAULAK

	2014 Urteko oinarritzko soldata (€)	2015 Urteko oinarritzko soldata	2016 Urteko oinarritzko soldata
5. Taldea	17.435,16	=14sol+(14KPI+%0,6) (Gutx. +%1,5)	=15sol+(15KPI+%0,5) (Gutx. +%1,5)
4. Taldea	19.505,55	=14sol+(14KPI+%0,6) (Gutx. +%1,5)	=15sol+(15KPI+%0,5) (Gutx. +%1,5)
3. Taldea	21.793,87	=14sol+(14KPI+%0,6) (Gutx. +%1,5)	=15sol+(15KPI+%0,5) (Gutx. +%1,5)
2. Taldea	23.837,02	=14sol+(14KPI+%0,6) (Gutx. +%1,5)	=15sol+(15KPI+%0,5) (Gutx. +%1,5)
1. Taldea	26.288,78	=14sol+(14KPI+%0,6) (Gutx. +%1,5)	=15sol+(15KPI+%0,5) (Gutx. +%1,5)

## ANEXO 1

### TABLAS SALARIO BASE

	2014 Salario base anual (€)	2015 Salario base anual	2016 Salario base anual
Grupo 5	17.435,16	=Sal14+(IPC14+0,6%) (Min. +1,5%)	=Sal15+(IPC15+0,5%) (Min. +1,5%)
Grupo 4	19.505,55	=Sal14+(IPC14+0,6%) (Min. +1,5%)	=Sal15+(IPC15+0,5%) (Min. +1,5%)
Grupo 3	21.793,87	=Sal14+(IPC14+0,6%) (Min. +1,5%)	=Sal15+(IPC15+0,5%) (Min. +1,5%)
Grupo 2	23.837,02	=Sal14+(IPC14+0,6%) (Min. +1,5%)	=Sal15+(IPC15+0,5%) (Min. +1,5%)
Grupo 1	26.288,78	=Sal14+(IPC14+0,6%) (Min. +1,5%)	=Sal15+(IPC15+0,5%) (Min. +1,5%)

2. ERANSKINA  
ANTZINATASUN-TAULAK

	2015 eta 2016 Urteko antzinasuna (€)	2015 eta 2016 Hileko antzinasuna (14 ordainsari) (€)
5. Taldea	472,76	33,77
4. Taldea	528,90	37,78
3. Taldea	590,94	42,21
2. Taldea	646,35	46,17
1. Taldea	712,83	50,92

3. ERANSKINA  
ARDURAGATIKO OSAGARRIEN TAULAK

2014. urtea	2015-2016 urteak
1. tartea 1.750 eurotik 3.500 eurora urtean	1. tartea 1.800 eurotik 3.600 eurora urtean
2. tartea 3.500 eurotik 5.500 eurora urtean	2. tartea 3.600 eurotik 5.700 eurora urtean
3. tartea 5.500 eurotik 7.000 eurora urtean	3. tartea 5.700 eurotik 7.200 eurora urtean
4. tartea 7.000 eurotik 9.000 eurora urtean	4. tartea 7.200 eurotik 9.300 eurora urtean
5. tartea 9.000 eurotik 11.500 eurora urtean	5. tartea 9.300 eurotik 11.800 eurora urtean

4. ERANSKINA  
PLUSEN TAULAK

**Txandakako lanaren hileko plusa (12 ordainsari)**  
**Gaueko lanaren plusa (12 ordainsari)**

	2014 (€)	2015	2016
5. Taldea	140,17	=14sol+(14KPI+%0,6) (Gutx. +%1,5)	=15sol+(15KPI+%0,5) (Gutx. +%1,5)
4. Taldea	155,74	=14sol+(14KPI+%0,6) (Gutx. +%1,5)	=15sol+(15KPI+%0,5) (Gutx. +%1,5)
3. Taldea	171,32	=14sol+(14KPI+%0,6) (Gutx. +%1,5)	=15sol+(15KPI+%0,5) (Gutx. +%1,5)
2. Taldea	190,01	=14sol+(14KPI+%0,6) (Gutx. +%1,5)	=15sol+(15KPI+%0,5) (Gutx. +%1,5)
1. Taldea	209,73	=14sol+(14KPI+%0,6) (Gutx. +%1,5)	=15sol+(15KPI+%0,5) (Gutx. +%1,5)

**Igande eta jaiegunetako orduaren plusa**

	2014 (€)	2015 (€)	2016 (€)
5. Taldea	1,60	2,40	2,50
4. Taldea	1,74	2,40	2,50
3. Taldea	2,00	2,40	2,50
2. Taldea	2,14	2,40	2,50
1. Taldea	2,40	2,40	2,50

**Jaiegun berezietako orduaren plusa**

	2014 (€)	2015 (€)	2016 (€)
5. Taldea	3,00 + egun1	4,00 + egun1	4,50 + egun1
4. Taldea	3,00 + egun1	4,00 + egun1	4,50 + egun1
3. Taldea	3,00 + egun1	4,00 + egun1	4,50 + egun1
2. Taldea	3,00 + egun1	4,00 + egun1	4,50 + egun1
1. Taldea	3,00 + egun1	4,00 + egun1	4,50 + egun1

ANEXO 2  
TABLAS ANTIGÜEDAD

	2015 y 2016 Antigüedad anual (€)	2015 y 2016 Antigüedad mensual (14 pagas) (€)
Grupos 5	472,76	33,77
Grupos 4	528,90	37,78
Grupos 3	590,94	42,21
Grupos 2	646,35	46,17
Grupos 1	712,83	50,92

ANEXO 3  
TABLAS DE COMPLEMENTOS DE RESPONSABILIDAD

Año 2014	Años 2015-2016
Tramo 1 de 1.750 euros a 3.500 euros anuales	Tramo 1 de 1.800 euros a 3.600 euros anuales
Tramo 2 de 3.500 euros a 5.500 euros anuales	Tramo 2 de 3.600 euros a 5.700 euros anuales
Tramo 3 de 5.500 euros a 7.000 euros anuales	Tramo 3 de 5.700 euros a 7.200 euros anuales
Tramo 4 de 7.000 euros a 9.000 euros anuales	Tramo 4 de 7.200 euros a 9.300 euros anuales
Tramo 5 de 9.000 euros a 11.500 euros anuales	Tramo 5 de 9.300 euros a 11.800 euros anuales

ANEXO 4  
TABLAS PLUSSES

**Plus mensual Turnicidad (12 pagas)**  
**Plus nocturnidad (12 pagas)**

	2014 (€)	2015	2016
Grupos 5	140,17	=Sal14+(IPC14+0,6%) (Min. +1,5%)	=Sal15+(IPC15+0,5%) (Min. +1,5%)
Grupos 4	155,74	=Sal14+(IPC14+0,6%) (Min. +1,5%)	=Sal15+(IPC15+0,5%) (Min. +1,5%)
Grupos 3	171,32	=Sal14+(IPC14+0,6%) (Min. +1,5%)	=Sal15+(IPC15+0,5%) (Min. +1,5%)
Grupos 2	190,01	=Sal14+(IPC14+0,6%) (Min. +1,5%)	=Sal15+(IPC15+0,5%) (Min. +1,5%)
Grupos 1	209,73	=Sal14+(IPC14+0,6%) (Min. +1,5%)	=Sal15+(IPC15+0,5%) (Min. +1,5%)

**Plus hora Domingos y Festivos**

	2014 (€)	2015 (€)	2016 (€)
Grupos 5	1,60	2,40	2,50
Grupos 4	1,74	2,40	2,50
Grupos 3	2,00	2,40	2,50
Grupos 2	2,14	2,40	2,50
Grupos 1	2,40	2,40	2,50

**Plus hora Festivos especial significación**

	2014 (€)	2015 (€)	2016 (€)
Grupos 5	3,00 + 1 día	4,00 + 1 día	4,50 + 1 día
Grupos 4	3,00 + 1 día	4,00 + 1 día	4,50 + 1 día
Grupos 3	3,00 + 1 día	4,00 + 1 día	4,50 + 1 día
Grupos 2	3,00 + 1 día	4,00 + 1 día	4,50 + 1 día
Grupos 1	3,00 + 1 día	4,00 + 1 día	4,50 + 1 día