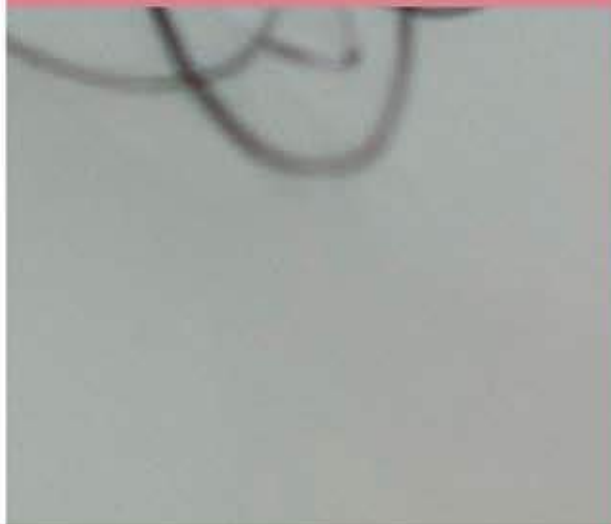


Acuerdos  
Decretos  
Leyes



Convenios  
Colectivos



**III Convenio  
Colectivo de Cruz  
Roja de Gipuzkoa  
2017-2020.**

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Gipuzkoa Gurutze Gorria enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100101012013 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2019ko apirilaren 30ean enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2019ko maiatzaren 7an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

*Hirugarrena.* Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2019ko maiatzaren 20an bete da.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

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

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2019ko maiatzaren 24a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (3724)

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y  
Seguridad Social de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Gipuzkoa (código 20100101012013).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 30 de abril de 2019 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

*Segundo.* El día 7 de mayo de 2019 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

*Tercero.* Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 20 de mayo de 2019.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*Primero.* La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

#### RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 24 de marzo de 2019.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (3724)

Gipuzkoako Gurutze Gorriaren III. Hitzarmen Kolektiboa (2017-2020).

III Convenio Colectivo de Cruz Roja de Gipuzkoa (2017-2020).

## I. TITULUA

## TÍTULO I

### XEDAPEN OROKORRAK

### DISPOSICIONES GENERALES

#### I. KAPITULUA. EREMUAK

#### CAPÍTULO I. ÁMBITOS

**1. artikulua.** Entitatearen eremu funtzionala eta jarduera nagusia.

**Artículo 1.** *Ámbito funcional y actividad principal de la entidad.*

Alderdi sinatzaileek aitortzen dute Gizarte Esku-hartzeko Gipuzkoako I. Hitzarmeneko eremu funtzionalean adierazitako jarduera dela Gipuzkoako Gurutze Gorriaren jarduera nagusia.

Las partes firmantes reconocen que la actividad principal de la empresa Cruz Roja en Gipuzkoa es la que se recoge en el ámbito funcional del primer Convenio de Intervención Social en Gipuzkoa.

**2. artikulua** Lurralde-eremua.

**Artículo 2.** *Ámbito territorial.*

Aplikatzekoa da Gurutze Gorriak Gipuzkoan dituen edo etorizunean izan ditzakeen lantoki guztiei –Irungo eta Donostiako zentro soziosanitarioak dira salbuespen bakarrak–.

Se aplica a todos los centros de trabajo que la Cruz Roja tiene o pueda tener en el futuro, en la provincia de Gipuzkoa, con la única excepción de los centros socio sanitarios de Irun y San Sebastián.

**3. artikulua.** *Petsona-eremua.*

**Artículo 3.** *Ámbito personal.*

Gurutze Gorriak Gipuzkoan dituen lantoki, jarduera eta proiektu iraunkor nahiz sasoiko guztietako plantillei eragiten die –salbuespen dira probintzia-idazkariak, probintzia-koordinatzaileak, enplegu-lantegietako langileak eta Lanbideko langileak–.

Afecta a la plantilla de cualquiera de los centros de trabajo, actividades o proyectos que la CRUZ ROJA tenga en Gipuzkoa, de carácter permanente o de temporada, con la única excepción de los puestos de Secretario o Secretaria Provincial, Coordinador o Coordinadora Provincial, de los trabajadores y trabajadoras de los Talleres de Empleo y de Lanbide.

Sasoiko sorosleen lan-baldintzak 2018ko urriaren 30eko greba-amaierako akordioan jasotakoaren arabera arautuko dira, eta, akordio horrek arautzen ez duenerako, Gipuzkoako Gurutze Gorriaren III. Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoari jarraituko zaio.

Los y las socorristas de temporada regularán sus condiciones laborales por lo recogido en el acuerdo fin de huelga de 30 de octubre de 2018, en lo que allí no aparece regulado se regirán por lo recogido en este III Convenio Colectivo de Cruz Roja Gipuzkoa.

**4. artikulua** *Indarraldia eta iraupena.*

**Artículo 4.** *Vigencia y duración.*

Hitzarmen hau 2017., 2018., 2019. eta 2020. urteetarako sinatzen da. Beraz, aldizkari ofizial egokian argitaratzen den egunean jarriko da indarrean eta atzeraeraginezko ondorioak sortuko ditu 2017ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra arte. Hurrengo hitzarmena sinatu arte egongo da indarrean.

El presente convenio se firma para el año 2017, 2018, 2019 y 2020, por lo que entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín oficial correspondiente, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2020 y mantendrá su vigencia hasta la firma del siguiente convenio.

**5. artikulua.** *Amaiera.*

**Artículo 5.** *Denuncia.*

Hitzarmen honen indarraldia 2017ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra artekoa izango da.

La vigencia del presente convenio se extenderá del 1 de enero del 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Adostutako iraupena amaitutakoan, urtero luzatuko da hitzarmena, salbu eta alderdietatik edozeinek salatzen badu.

Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciada por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

Hitzarmena idatziz salatuko da, haren amaiera-data edo luzapenaren eguna baino hilabete lehenago.

La denuncia se realizará por escrito con al menos un mes de antelación a su fecha de finalización o de la prórroga del mismo.

Alderdietatik edozeinek hitzarmena salatzen badu, indarrean jarraituko du, harik eta Gipuzkoako Gurutze Gorriaren IV. Hitzarmen Kolektiboaren negoziazio-batzordeak onetsitako hurrengo hitzarmen kolektiboak hura ordeztzen duen arte.

Una vez denunciado por cualquiera de las partes el convenio permanecerá vigente hasta tanto no sea sustituido por el siguiente convenio colectivo aprobado por la comisión negociadora del IV Convenio Colectivo de la Cruz Roja en Gipuzkoa.

**6. artikulua** *Osootasunarekiko lotura.*

**Artículo 6.** *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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.



### 7. artikulua Zuzenbide osagarria.

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

## II. KAPITULUA. BATZORDEAK

### 8. artikulua. Batzorde paritarioa.

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

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

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

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

### 9. artikulua Osaera.

Batzorde paritarioak sei (6) kide edukiko ditu: hiru (3) Gurtze Gorriaren erakunde ordezkariek izango dira eta beste hiru (3) hitzarmena sinatzen duten erakunde sindikalen ordezkariek. Batzordekide bakoitzak bere ordezkoa edukiko du.

Bi ordezkaritzak bileretara joan ahal izango dira eurek egokiztat jotzen dituzten aholkulariekin.

### 10. artikulua. Funtzionamendua.

Hitzarmen hau sinatu eta hurrengo hamabost (15) egun naturaleko epean eratuko da batzordea, eta haren eratze-agiria erantsiko zaio hitzarmenaren testuari. Agiri horretan jasoko dira batzorde hori osatuko duten Zuzendaritzako nahiz Enpresa Batzordeko kideen izenak.

Hitzarmen kolektiboa sinatu duten alderdi sozialeko kideak bakarrik egongo dira batzordean.

Lehenengo bilera Presidentetza eta Idazkaritza izendatuko dira, eta behar izanez gero, haren funtzionamendurako arautegia onartuko da.

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

Erabakiak baliodunak izango badira, Batzordea eratuta egon behar da, eta horretarako ezinbestekoa da gutxienez alderdi bakoitzeko ordezkaritzaren % 50 bileran izatea. Gainera, erabakiak boto kualifikatuaren bitartez hartuko dira, Batzordean ari diren erakunde ordezkaritzaren arabera. Erabakiak hartu ahal izateko, ordezkaritza bakoitzaren botoen % 51 beharko da.

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

### 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. OMISIONES

### Artículo 8. Comisión paritaria.

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

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

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

### Artículo 9. Composición.

La Comisión Paritaria, estará integrada por seis (6) miembros, tres (3) en representación de las organizaciones de Cruz Roja, y otros tres (3) en representación de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Ambas 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 quince (15) días naturales siguientes a la firma del presente Convenio y el documento de constitución de la misma se añadirá como anexo al texto del Convenio. En este documento se recogerán los nombres de las personas que van a formar la Comisión por parte de la Dirección así como las personas que la formarán por parte del Comité de Empresa.

En la Comisión únicamente tendrán presencia los integrantes de la parte social que hayan firmado el Convenio Colectivo.

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 las organizaciones que pertenezcan a la Comisión, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 51 % de los votos de cada representación.

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.

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

Batzorde Paritarioaren titularrek ordaindutako baimenerako eskubidea izango dute, batzordea bilduta dagoen orduetarako, eta lan hori egitearekin lotutako gastuak entitateak ordainduko ditu.

#### 11. artikulua. Egoitza.

Batzorde misto paritarioaren egoitza Lan Harremanen Konseiluarena da: Javier Barkaiztegi 19, behea. 20010 Donostia.

Telefonoak: +34 943.429.712 - +34 943.429.879.

Faxa: + 34 943.427.905.

Helbide elektronikoa: precogipuzkoa@crlv.net.

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

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

Jakinarazpenak kideetako edozeini zuzendu ahal izango zaizkio.

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

#### 13. artikulua. Batzorde Paritarioaren eginkizunak.

Batzorde Paritarioaren eginkizunak Langileen Estatutuan zehaztutakoak izango dira.

## II. TITULUA

### LANAREN ANTOLAMENDUA

#### 14. artikulua. Definizioa.

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

## III. TITULUA

### KONTRATAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

#### I. KAPITULUA. KONTRATAZIOA

#### 15. artikulua. Diskriminaziorik ezaren klausula.

Debekatuta dago arrazak, sexuak, aukera sexualak, erlijioak, etniak, jatorriak, aukera politiko edo sindikalak edota adinak eragindako edozein diskriminazio, baita adierazitako gaiak dira medio lansari desberdina ematea ere erakundean lanpostu berdinetan diharduten langileei.

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

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

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.

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho al permiso retribuido para las horas en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de dicha labor serán sufragados por la entidad.

#### Artículo 11. Sede.

Se señala como domicilio de la Comisión Mixta Paritaria el del Consejo de Relaciones Laborales en Donostia. Javier Barkaiztegi 19, bajo. 20010 Donostia - San Sebastián.

Teléfonos: +34 943.429.712 - +34 943.429.879.

Fax: + 34 943.427.905.

E-mail: precogipuzkoa@crlv.net.

#### 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 dos meses, 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.

#### Artículo 13. Funciones de la Comisión Paritaria:

Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 14. Definición.

Corresponde a la entidad 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.

## TÍTULO III

### CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

#### CAPÍTULO I. CONTRATACIÓN

#### Artículo 15. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, origen, opción política, 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.

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

Espainiako Gurutze Gorriak herrialde osorako Berdintasun Plana du, eta hori izango da gizonen eta emakumeen arteko berdintasunerako legea benetan betetzen dela zaintzeko erreferentziatzako dokumentua.

#### 16. 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 oinarrizko kopia epe laburrean langileen legezko ordezkariaren esku jartzeko betebeharrak izango dira erakundeak. Hamar eguneko izango da epe hori gehienez, kontratua sinatzen denetik zenbatzen hasita.

#### 17. artikulua Kontratu modalitateak.

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

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

Horretaz gain, kontratu modalitate hori programa edo/eta proiektu publikoetarako atxikitako langileei egingo zaie, baldin eta programa horietako esleipen-baldintzen pleguetan kontratupeko langileak subrogatzeko klausula azaltzen bada. Langile horiek kontratu mugagabea izan beharko dute aldez aurretik.

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

2. Obra edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratuak: Mota horretako kontratuak programa edo/eta proiektu publikoetarako dagozkien lanpostuen premiei erantzuteko egingo da -baldin eta programa edo proiektu horien esleipen-baldintzen pleguetan subrogatzeko klausularik ez badago-, baita iraupen jakinako edo aldi baterako finantzazio mugatua duten hitzarmen edo diru-laguntzei dagozkien lanpostuen premiei erantzuteko ere. Programa edo/eta proiektu publiko horietan kontratatutako langileak egonkorak izango dira ezarritako denboran irauten badute eta horretarako behar adinako finantzazioa badute.

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

3. Behin-behineko kontratuak, produkzioaren aparteko inguruabarren ondorioz: salbuespenezko premiei erantzungo zaie kontratu horien bidez, betiere, premia horien iraupena, aurreikuspenen arabera, sei hilabetetik gorakoa izango ez baldin bada, hamabi hilabeteko epean. Behin-behineko kontratua sei hilabete baino iraupen laburragorako sinatzen bada, behin bakarrik luzatzeko aukera izango da, baldin eta alderdiek hala adosten badute, eta kontratuaren guztizko iraupenak ezin izango du gehieneko iraupena gainditu.

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

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.

Cruz Roja Española tiene un Plan de Igualdad de ámbito Nacional, siendo éste el documento de referencia para el cumplimiento efectivo de la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres.

#### Artículo 16. 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, la organización tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

#### Artículo 17. Modalidades de contratación.

Los trabajadores y las trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio podrán ser contratados/as al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales que se encuentren legalmente en vigor. No obstante, Cruz Roja Gipuzkoa procurará 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/as trabajadores y trabajadoras estén adscritos/as 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 programas y/o proyectos públicos en cuyos pliegos de condiciones de adjudicación no figure cláusula de subrogación, así como aquellos convenios o subvenciones que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente. Las personas contratadas en dichos programas y/o 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.

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 seis meses dentro de un periodo de doce meses. En caso de que dicho contrato eventual se concierte por una duración inferior a los seis 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/de la trabajador/a o cuando se realice para atender las necesidades provocadas por una vacante.



Azaldutako modalitateak gorabehera, Gipuzkoako Gurutze Gorriak legez araututako beste edozein modalitatetako kontratuak sinatu ahal izango ditu, eta kontratua sinatzean indarrean dagoen araudia aplikatu beharko da.

Langile finkotzat kontratatu ez baina ondoren izaera hori eskuratu dutenei, lan egin dituzten egunak aintzat hartuko zaizkie erakundearen duten antzintasuna kalkulatzeari begira, edozein kontratu-mota izan dutela ere, betiere Gipuzkoako Gurutze Gorriarekiko kontratuak denboran erregularrak izan badira. Kontratuak denboran erregularrak izan direla joko da, baldin eta langilea urtero egon bada kontratatuta, gutxienez lau hilabetez urtean.

#### 18. artikulua Kontratu mugagabe bihurtzea.

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

#### 19. artikulua Txanda-kontratu.

Entitateak 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. Gipuzkoako Gurutze Gorriak plantilak egiten dizkion erretiro partzialeko eskaera guztiak balioetsiko ditu, baldin eta langileak erretiro-modalitate horretaz baliatzeko lege-betekizunak betetzen baditu. Erantzuna ezezkia bada, arrazoitu egin beharko da.

Irizpide orokor gisa, txanda-kontratu iraungitakoan, kontratutako langileari lan-kontratu finkoa egingo zaio, betiere lanpostu horri eusten bazaio entitatean.

#### 20. artikulua Probaldia.

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

Sartu berri diren langileek probaldia gainditu beharko dute, eta hura 6 hilabetezko izango da kontratu mugagabeetarako, eta 2 hilabetezko gainerako kontratuetarako, salbu eta 6 hilabete bako bako gaituzteko irauten dutenetarako, horietan 1 hilabetezko izango baita probaldia.

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

Aldi baterako kontratatutako langileari kontratu gehiago egiten badizkiete, ez du probaldia bete beharko, baldin eta aurreko aldi baterako kontratua edo kontratuak langile horren hasierako kontratuan ezarritako probaldia baino luzeagoak badira.

#### 21. artikulua Langile aniztasun funtzionalentzako lanpostuak gordetzea.

Hitzarmen hau argitaratu ondoren egindako kontratuen artean, entitateak langile ezinduentzako lanpostuak gordeko ditu, zehazki, une horretan indarrean dagoen legediak adierazitako lanpostuen ehunekoa gutxienez, araudi horretan aurreikusitako baldintzen arabera, eta horretan adierazitako moduan, hain zuzen ere.

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

Con independencia de las modalidades anteriormente expuestas, Cruz Roja Gipuzkoa podrá suscribir cualquier otra modalidad contractual legalmente regulada para lo que se estará a la normativa que cada uno de ellos tenga en el momento de su suscripción.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computará los días trabajados como válidos para la antigüedad en la organización, con independencia del tipo de contrato y siempre que haya habido una regularidad temporal en sus contratos con Cruz Roja Gipuzkoa. Se entenderá que ha existido regularidad temporal, cuando la persona trabajadora haya estado contratada todos los años, durante al menos cuatro meses al año.

#### 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 temporal continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

#### Artículo 19. Contrato de relevo.

La entidad podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios/as trabajadores y trabajadoras siempre que reúnan las condiciones generales exigidas en cada momento por la normativa vigente para acceder a dicha situación. Cruz Roja Gipuzkoa valorará todas las peticiones de jubilación parcial que se le haga por parte de la plantilla, en caso de que la trabajadora o trabajador cumpla con los requisitos legales exigidos para acceder a esta modalidad de jubilación. Si la respuesta fuera negativa ésta deberá ser motivada.

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

#### 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 seis meses para los contratos indefinidos y 2 meses para el resto de contratos excepto los de duración inferior a 6 meses que tendrán un período de prueba de 1 mes.

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

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 en el contrato inicial.

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

La entidad 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 entidad 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.

## 22. artikulua. Lanpostu hutsak eta berriak.

Hitzarmen honen indarraldia hasten denetik aurrera egin-dako kontratuei dagokienez, entitatearen barneko langileei lanpostu lagunduko zaie kasu guztietan.

Nahitaez bete beharreko barne-aplikazioko arau bat ezarri da, eta, horren arabera, sei hilabeteko antzintasun aitortua duten erakundeko langileei eskaini behar zaizkie hutsik dauden lanpostuak eta lanpostu berriak, konfiantzazko lanpostuak izan ezik. Arau horretan, positiboki balioetsiko da, eta hautagaiaren balio erantsizat hartuko da, Gurutze Gorrian lanean egoteaz edo egon izanaz gain, erakunde horretako boluntario izatea.

Mendekotasuna duen edo bere kabuz moldatu ezin den senideren zein adingaberen bat beren ardurapean duten langileen eskubidea izango da beren etxearekin edo senidearen etxearekin hobeto komunikatuta dagoen edo handik hurbilago dagoen beste lantoki batera aldatzea, lanpostu berdin-berdinak edo antzekoak hutsik geratuz gero.

Lanaldi partziala handitzeko orduan, lehenetsuna izango dute zentro edo zerbitzu bereko beren kategorian hutsik dauden lanpostuetan lanean diharduten pertsonak, baldin eta bateragarriak badira ordutegiaren aldetik, eta zenbait irizpide hartuko dira kontuan, besteak beste antzintasuna, eskatutako prestakuntza edo titulazioa eta langilea lanposturako egokia den. Helburua da, kontratazio berriak egin aurretik, indarrean dauden kontratuak hobetzea.

## II. KAPITULUA. LANA UZTEA

### 23. artikulua. Lana nork bere borondatez uztea.

Langileak bere borondatez utzi nahi badio entitatean lan egiteari, nahitaez jakinarazi beharko dio erakundearen titularrari idazki bidez, lana utzi baino 15 egun lehenago gutxienez. Aurreabisurako epea betetzen ez bada, jakinarazpenean atzeratutako egunen pareko kenketa egingo zaio dagokion likidazioan.

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

## III. KAPITULUA. PRESTAKUNTZA

24. artikulua. Hizkuntza-normalizazioko plana, prestakuntzategatik jasotako konpentsazioa eta Gaitasun Profesionalaren Agiria eskuratzeko ikastaroa.

Alderdiek honako konpromiso hau hartuko dute: hitzarmen honen indarraldian, hizkuntza-normalizaziorako ekintza zehatzak aztertzea edo proposatzea.

Gipuzkoako Gurutze Gorrian egindako lanari eragiten dioten arloei buruz lanorduetatik kanpo hobekuntza-ikastaroak egiten dituztenei lanordutan konpentsatuko zaie prestakuntza jasotzen emandako denbora hori. Konpentsazioa emateko, erakundeko Zuzendaritzak onartu egin beharko du prestakuntzak lanerako hobekuntzak ekar ditzakeela. Prestakuntza hasi aurretik, haren edukiaren berri emango zaio Zuzendaritzari. Zuzendaritzak erabakitzen baldin badu ezin dela konpentsatu, idatziz erantzun beharko du, eta ezezkoa arrazoitu.

Dagoeneko Gipuzkoako Gurutze Gorrian diharduten langileek, beren lanerako Gaitasun Profesionalaren Agiria behar badute, hura eskuratzeko prestakuntza jasotzeko behar dituzten orduak emango zaizkie; ikastaroa egiten emandako orduak lan egindako ordutzat joko dira, baldin eta prestakuntza lanorduetan egiten bada, eta, lanorduetatik kanpo egiten bada, denbora libre emanda konpentsatuko dira prestakuntza-orduek. Ikastaroa Gipuzkoako Gurutze Gorriak ordainduko du osozorik.

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

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

Se elaborará una norma de aplicación interna y de obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar la oferta de vacantes y plazas nuevas a cubrir, excluidos los puestos de confianza, a las personas trabajadoras de la entidad que al menos tengan una antigüedad de seis meses en la misma. En dicha norma se valorará de manera positiva y se tendrá como un valor añadido a la candidatura además de estar o haber estado prestando servicios, tener la condición de voluntaria o voluntario en Cruz Roja.

Las personas trabajadoras que tengan una persona familiar dependiente, una o un menor o familiar que no pueda valerle por sí mismo tendrán derecho al traslado de centro de trabajo a otro más próximo o mejor comunicado con su domicilio o el de la persona familiar, en el caso de vacantes en puestos idénticos o similares.

Se dará prioridad en el incremento de su jornada parcial a las personas que ya prestan servicios en Cruz Roja Gipuzkoa, en las vacantes de su categoría del mismo centro o servicio, que sean compatibles en horario y tomando en cuenta entre otros criterios: la antigüedad, la formación y/o titulación requeridas, la adecuación al puesto, etc., de modo que se tienda a la mejora de los contratos actuales antes que la realización de nuevas contrataciones.

## CAPÍTULO II. CESES

### Artículo 23. Cese voluntario.

El trabajador o la trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la entidad, 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 entidad recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o a la trabajadora, la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

## CAPÍTULO III. FORMACIÓN

Artículo 24. Plan de normalización lingüística, compensación por formación y Curso de adaptación profesional CAP.

Ambas partes se comprometen a analizar estudiar y/o proponer acciones concretas para la normalización lingüística a lo largo de la vigencia del presente convenio.

A las personas que realicen cursos de perfeccionamiento profesional fuera de su horario laboral, en materias que afecten a la mejora de su trabajo en Cruz Roja Gipuzkoa se les compensará (en horas de trabajo) por el tiempo que les lleve la realización de dicha formación. La compensación se hará cuando la formación haya sido aceptada por la Dirección de la entidad como susceptible de crear una mejora en el trabajo desarrollado. De esta manera antes del inicio de la formación se comunicará a la Dirección el contenido de la misma. En caso de que la Dirección decida que no es susceptible de ser compensada deberá contestar por escrito y motivadamente su negativa.

Toda trabajadora y todo trabajador de Cruz Roja Gipuzkoa (que se encuentre prestando ya servicios en la entidad) que para el desempeño de su trabajo necesite disponer del curso de adaptación profesional (CAP) dispondrá de las horas necesarias para llevar a cabo la formación para su consecución, de manera que se consideren horas trabajadas si el curso es en horario de trabajo o que se compensen en tiempo libre si no fuera en tiempo de trabajo. El coste de este curso será asumido íntegramente por Cruz Roja Gipuzkoa.



Langileak, Gaitasun Profesionalaren Agiria berritu ondoren, Gipuzkoako Gurutze Gorria uzten badu, jasotakoaren zati proportzionala itzuli beharko du. Horiek horrela, Gaitasun Profesionalaren Agiria 5 urtean behin berritzen denez, langileak lehenago uzten badu erakundea, 5 urtera iristeko geratzen den denborari dagokion zatia ordaindu beharko du.

#### IV. KAPITULUA. SEGURTASUNA ETA OSASUNA

##### 25. artikulua Laneko segurtasuna eta osasuna.

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

Entitateko langile guztientzako urteko mediku-azterketa bat egitea bermatzen duten zerbitzuak kontratatuko ditu entitateak. Enpresaren mediku-azterketa egitea onartzen ez bada, idazki batean adierazi beharko da borondatez ez dela egiten azterketa. Mediku-azterketa derrigorrezkoa izango da zerbitzu hauetan lan-jarduera egiten duten pertsonentzat: Garraio egokitua.

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

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

Jarduera horiek prebentzio-batzordeak onartu eta aztertuko ditu.

Segurtasun eta Osasun Batzordea parte hartzeko kide antzeko organo paritarioa izango da, eta eginkizun hau izango du: Arriskuak aurreikusteko gaiari dagokionez, entitateari erregularki eta aldizka kontsultatzea. Alderdi bakoitzeko hiru kidez osatuko da batzorde hori.

Batzordea prebentzioko ordezkariak osatzen dute, eta horiek Enpresa Batzordean dauden erakunde sindikal guztietakoak izan behar dute, betiere posible baldin bada, aukeratu beharreko ordezkari-kopurua aintzat hartuta, eta erreparatuta, alde batetik, batzordean dauden erakunde sindikalen borondateari, eta, bestetik, erakundearenari edo haren ordezkariarenari (prebentzioko ordezkari adina ordezkari egongo dira).

Delegatu sindikalek eta aurreko paragrafoan azaldutako osieran barne hartuta ez dauden entitateko prebentzioaren arduradun teknikoek Segurtasun eta Osasun Batzordearen batzurretan parte hartuko dute, hitzarekin baina botorik gabe. Era berean, organo horretan eztabaidatzen diren gai jakinei buruz gaitasun berezia edo informazioa duten entitateko langileek parte hartu ahal izango dute baldintza beretan, baita entitatetik kanpoko prebentzio-teknikariak ere, betiere Batzordearen ordezkariaren batek horrelakorik eskatzen bada.

En caso de que el trabajador o la trabajadora una vez renovado el CAP, abandonase Cruz Roja Gipuzkoa, deberá devolver la parte proporcional de lo recibido. De esta manera si el CAP tiene una renovación periódica de 5 años y la persona deja la entidad antes, deberá abonar la parte que le reste hasta alcanzar esos 5 años.

#### CAPÍTULO IV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

##### Artículo 25. Seguridad y salud laboral.

Cruz Roja 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.

La entidad tendrá contratados los servicios que garanticen la realización de un reconocimiento médico anual para todos los y las trabajadoras que quieran realizarlo. En el caso de no aceptar el reconocimiento médico de la empresa, se deberá rellenar un documento en el que exprese de forma voluntaria la no realización. El reconocimiento médico será obligatorio para las personas que ejerzan actividad laboral dentro de los siguientes servicios: Playas y Transporte Adaptado.

La entidad deberá 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.

El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la entidad en materia de prevención de riesgo, y estará integrado por tres miembros de cada parte.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención que deberán pertenecer a todas las organizaciones sindicales con presencia en el Comité de Empresa siempre que sea posible por número de representantes a elegir y por la voluntad de las organizaciones sindicales presentes en el Comité, de una parte, y por la entidad y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la entidad que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la entidad que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la entidad, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. Segurtasun eta Osasun Batzordea hiru hilean behin bilduko da, eta Batzordeko ordezkarietatiko batek eskatzen duen bakoitzean. Batzordeak bere funtzionamendu arauak ezarriko ditu.

Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak.

1.— Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskumen hauek izango ditu:

a) Entitateko arriskuen prebentzioaren lanketan, abian jarritzean eta ebaluazioan esku hartzea. Horretarako, abian jarri aurretik eta arriskuen prebentzioan duten eragina aztertzeke, honako hauek eztabaidatuko dira batzordean: Entitaterako antolaketa-motaren hautaketa eta, prebentzio-jarduerak beste entitate espezializatu batekin hitzartuta balitu, entitate horiek egindako kudeaketa; lanaren plangintzarekin zein antolaketa-rekin eta teknologia berriak sartzearrekin lotutako proiektuak, bai eta Laneko arriskuen prebentzioari buruzko legearen 16. artikuluan adierazitako babes- eta prebentzio-jardueren antolaketa eta exekuzioa; eta prebentzio-gaiei buruzko prestakuntzaren proiektua eta antolaketa.

b) Arriskuak modu eraginkorrean prebenitzeko metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea. Horretarako, baldintzak hobetzeari edo hutsuneak zuzentzeari buruzko proposamenak egingo dizkio entitateari.

2.— Bere eskumenak erabiliz, Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako ahalmen hauek izango ditu:

a) Lantokian arriskuen prebentzioak duen egoeraren berri zuzenean izatea, horretarako egokitzat jotzen dituen bisitak egin ez.

b) Bere eginkizunak gauzatzeko beharrezkoak diren lan baldintzen inguruko agiri eta txostenen berri izatea, bai eta, hala denean, prebentzio-zerbitzuaren jardueraren ondoriozko agiri eta txostenen berri izatea ere.

c) Langileen osasun edo segurtasun fisikoan gertatu diren kalteen berri izatea eta aztertzea, kalte horien arrazoiak neurtzeko eta bidezko prebentzio-neurriak proposatzeko.

d) Prebentzio-zerbitzuen urteroko memoriaren eta programazioaren berri izatea, eta horiek informatzea.

Kontratatutako pertsonak, Gipuzkoako Gurutze Gorrian lan hasten direnean, jardungo duten lanpostuari dagozkion laneko arriskuei buruzko prestakuntza jaso beharko dute, eta prestakuntza hori osatu egingo da lanpostuan egondako aldaketek beste arrisku batzuk dakartzatenean, edo langileak beste lanpostu bat eskuratzen duenean Gipuzkoako Gurutze Gorrian. Prestakuntza nahitaezkoa da langileentzat zein erakundearentzat.

#### IV. TITULUA

### LANALDIA ETA ORDAINSARI EGITURA

#### I. KAPITULUA. LANALDIA

26. artikulua Gehienezko lanaldia eta lekualdatzeak.

2017an eta 2018an, urteko lanaldiak 1.695 lanordu izango ditu gehienez. 2019an, lanaldia 1.686 lanorduko izango da gehienez, eta 2020an, 1.681 lanorduko.

Abuztuko arratsaldeetan egindako guardia-orduak urteko egutegiko gainerako lanaldian zehar bana daitezke, langileak nahi duen moduan. Donostiako Aste Nagusian egin beharko liratekeen ezin dira berreskuratu.

Ordaindutako baimenak eta lizentziak benetako lan-denboratza hartuko dira; aldiz, oporrak eta norberaren gauzatarako egunak ez, ez baitira lanaldikoak.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1.— El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la entidad. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la entidad y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la entidad hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la entidad la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2.— En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Las personas contratadas al comienzo de su prestación de servicios en Cruz Roja Gipuzkoa deberán recibir una formación sobre los riesgos laborales del puesto donde desarrollarán sus funciones, esta formación irá siendo ampliada siempre que el puesto de trabajo tenga una modificación y de la misma surjan nuevos riesgos o que el trabajador o trabajadora acceda a un nuevo puesto de trabajo dentro de Cruz Roja Gipuzkoa. Esta formación será obligatoria para las personas trabajadoras y para la entidad.

#### TÍTULO IV

### JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

#### CAPÍTULO I. JORNADA

Artículo 26. Jornada máxima y desplazamientos.

La jornada máxima anual será de 1.695 horas de trabajo efectivo en 2017 y 2018. La jornada máxima para el año 2019 será de 1.686 horas y de 1.681 para el año 2020.

Las horas destinadas a guardias en las tardes del mes de agosto se podrán distribuir a voluntad de la persona trabajadora entre la jornada del resto del calendario anual, no siendo recuperables aquellas que se deberían hacer en la Semana Grande de Donostia.

Los permisos y licencias retribuidas se computarán como tiempo de trabajo efectivo, no así las vacaciones y los días de asuntos propios que no son jornada de trabajo efectiva.

Era berean, urte bakoitzaren urtarrilaren 31 baino lehen, guztiez antolaketaren lan-egutegi orokorra prest eduki beharko du, baita adierazitako egutegiarekin antolatutako azpiegutegiak ere, zehazki, egutegi orokorrean jasotakoak ez diren ordutegiak dituzten unitate funtzional, programa edo proiektu kopurua bezainbeste.

Egutegi hau negoziatu egingo da, eta hura adosten saiaturko dira erakundea eta batzordea.

Txandakakoak ez diren lanetan, betiere zerbitzuaren prestazioak horretarako aukera ematen badu, ordu erdiko ordutegimalgutasuna egongo da sartzeko eta ateratzeko orduan, betiere lanaldi osoa beteta eta zerbitzuaren funtzionamendu osoari eusiz.

Gipuzkoako Gurutze Gorriko langile batek enplegu bat baino gehiago badu, beste enpresako edo erakundeko lan-egutegi eman beharko dio Gurutze Gorriari, Langileen Estatutuan edo aplikatzekoak diren beste arau batzuetan ezarritako legezko atsedanak betetzen direla bermatze aldera.

Lan-kontratadun langileek, arduragatiko osagarria jasotzen dutenek ez beste guztiek, ez dute bidaiarik, ikastarorik edo irakaskuntza-jarduerarik egin beharrik beren lanalditik kanpo. Bidaia, ikastaroa edo jarduera egiten den eguna tokiko jaieguna baldin bada langileak lan egiten duen edo bizi den lekuan, lane-gun libre bateko konpentsazioa emango zaio.

Halaber, lan egindakotzat hartu beharko da lana burutze-ko -hala nola garraio egokituko zerbitzua emateko- beharrezkoak diren jardueretan (lan-partea idatzi, ibilgailuak garbitu, erregaia jarri eta abar) emandako denbora. Jarduera horiek lanaldiaren bukaeran edo hasieran egin daitezke.

#### 27. artikulua Gaueko lana.

Gaueko lantzat hartuko dira gaueko 10etatik goizeko 6etara bitarte egiten diren benetako lanorduak; Beren lana gaueko ordutegian egiteko espezifikoki kontratatutak izan diren langileei ere ez zaie aplikatuko.

## II. KAPITULUA. OPORRAK

#### 28. artikulua. Oporraldia eta tokiko jaieguna.

Opor-egun kopurua langileak kontratatuta daraman denborekiko proportzionala izango da:

Urteko oporraldia berrogei (40) egun naturalekoa da.

Opor-egunak zenbatzeko ez dira kontuan hartuko oporraldiarekin bat datozen jaiegunak (14 urtean), eta ez da nahitaezkoa oporraldiak 5 asteburu hartzea barnean.

Urte naturala amaitutakoan langileren batek ez baldin badu oporraldi osoa hartu, hurrengo urte naturaleko urtarrilaren 31ra arte har ditzake geratzen zaizkion egunak.

Opor-tarte bakoitzak gutxienez zazpi egun naturalekoa izan behar du.

Berrogei egun naturaleko oporralditik, hiru (3) norberaren gauzetarako egun gisa zenbatuko dira.

Norberaren gauzetarako egunak langileak nahieran erabil ditzake; hau da, jarraian edo ez.

Ez bada lana urte osoan egin, egun librearen zenbatekoa lan egindako hilabete-kopuruarekiko proportzionala izango da.

Kasu guztietan, opor-egunak zein norberaren gauzetarako egunak aurretiaz eskatu beharko dira, zerbitzuaren funtzionamendua bermatzeko, eta langileak eta erakundeak adostuta ezarri beharko dira.

Asimismo la entidad deberá tener antes del 31 de enero de cada año, al menos el calendario laboral general de la organización y tantos sub-calendarios articulados con el primero como unidades funcionales, programas o proyectos con horarios diferentes que del general haya.

Este calendario se negociará y se procurará acordar entre la entidad y el Comité.

En los trabajos que no sean a turnos y siempre que lo permita la prestación del servicio habrá una flexibilidad horaria de media hora de margen en el horario de entrada y salida, teniendo que cumplir la jornada laboral completa y siempre y cuando se mantenga el completo funcionamiento del servicio.

Cuando un empleado o empleada de Cruz Roja Gipuzkoa se encuentre pluriempleado o pluriempleada, deberá facilitar a la Cruz Roja su calendario de trabajo de la otra empresa o entidad para garantizar que se cumplen los descansos legales establecidos por el Estatuto de los Trabajadores o por otras normas de aplicación.

El personal laboral no estará obligado a realizar viajes, cursos y/o actividades de docencia fuera de su jornada laboral, excepto el personal que percibe el complemento de responsabilidad. Si el viaje, curso y/o actividad coincidiera con el festivo local del lugar de trabajo o del domicilio de la trabajadora o trabajador éste será compensado con un día laborable.

Asimismo, deberán considerarse como trabajo efectivo el tiempo necesario para aquellas actividades (partes de trabajo, limpieza de vehículos, recarga de combustible, etc..) que, como en el transporte adaptado, sean necesarias para el desarrollo del trabajo. Estas actividades podrán ser realizadas tanto al final como al inicio de la jornada.

#### Artículo 27. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno las horas de trabajo efectivo que se presten entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. No se aplicará a aquellos/as trabajadores y trabajadoras que hayan sido contratados/as específicamente para realizar su trabajo en horario nocturno.

## CAPÍTULO II. VACACIONES

#### Artículo 28. Vacaciones y fiesta local.

Las vacaciones, se contabilizarán en proporción al tiempo que se lleve contratado/a:

Las vacaciones anuales son de cuarenta (40) días naturales.

Durante el disfrute de las vacaciones y para el cómputo de las mismas no se tendrán en cuenta los festivos (14 anuales) que pudieran coincidir durante dicho disfrute, no siendo obligatorio que durante las vacaciones se incluyan 5 fines de semana.

Si acabado el año natural algún trabajador o trabajadora aún no hubiera disfrutado de todas sus vacaciones podrá hacerlo, pero hasta el 31 de enero del año natural siguiente.

Cada periodo de vacaciones debe tener un mínimo de siete días naturales.

De los cuarenta días naturales de vacaciones, tres (3) serán contabilizados como días de asuntos propios.

Los días de asuntos propios podrán disfrutarse de la manera que el empleado/a los quiera usar, es decir de forma continuada o no.

En caso de no haber trabajado todo el año, el número de días de asuntos propios será proporcional al número de meses trabajados.

En todos los casos, tanto los días de vacaciones como de asuntos propios, deberán ser solicitados con carácter previo, a fin de garantizar el funcionamiento del servicio y establecidos de mutuo acuerdo entre el/a trabajador/a y la entidad.



Urtarrileko eta otsaileko hilabeteen aldian, langile bakoitzaren oporraldiak zehaztuta egon behar du.

Oporrak urtarrilean edo otsailean hartu nahi duenak gutxien bi hilabete lehenago jakinarazi beharko du.

Oporraldia zehaztuta duten langileak oporraldia hasi baino lehen edo oporraldian LEIko egoeran sartzen badira, alta medikoa hartu arte atzeratuko dute oporraldi hori, eta lanaren antolamenduarekin eta plantillako gainerako langileen eskubideekin bateragarri eginez. Kasu horretan ere, langileak oporraldia ezintasun-aldia amaitu ondoren egin dezake, ezintasuna eragin duen kontingentzia eta iragandako denbora dena delakoak izanda ere.

Oporraldi hori ezin izango da inola ere dirutan konpentsatu lan-harremana amaitu ezean.

Langileak, urteko gehieneko lanaldia gainditu duela ustez gero, lanaldia berrikusteko eska diezaiokete entitateari, bai eta konpentsatzeko ere.

Erakundeetan lanean 25 urte ematen dituzten langileen oporraldiari 15 egun natural gehituko zaizkio, behin bakarrik, hain zuzen ere 25 urteko antzintasuna betetzen duten urtean. Opor-egun horiek lanaldikotzat hartuko dira.

Langile bakoitzak erabakiko du tokiko zer jaiegun hartu, alegia, lantokia dagoen ala bizi den lekukoa.

### III. KAPITULUA. LANBIDE-SAILKAPENA

#### 29. artikulua. Lanbide-sailkapena: Irizpide orokorrak.

Sailkapen-sistema hainbat lanbide-taldetan eta mailatan egituratuta dago, langileei funtzio eta sail batetik bestera mugitzeko eta lanpostuz igotzeko aukera emateko. Lanbide-taldeak gaitasun profesionalak, titulazioak eta horiei dagokien lan-prestazioaren edukia biltzen ditu unitate gisa.

Lanbide-talde batekoa izateak talde horretako lan eta zeregin guztiak egiteko gaitasuna emango du, eta muga bakarria izango da talde bakoitzarentzat ezarritako titulazio espezifikoa izatea eta gainerako lanbide-eskakizunak betetzea.

Talde profesionaletako kide izateko irizpideak:

1. Langile bat lanbide-talde bateko kide dela erabakitzeko, besteak beste, faktore hauek hartuko dira kontuan: prestakuntza, ezagutzak eta esperientzia, ekimena, autonomia, erantzukizuna eta konplexutasuna.

2. Arestian aipaturiko faktoreak balioesteko honako hauek hartuko dira kontuan:

a) Prestakuntza, ezagutzak eta esperientzia: Faktore hori balioesteko, lanbide-talde bakoitzeko kide izateko behar den prestakuntza duen begiratzear gain, lan-esperientzia eta prestakuntzaren espezializazio-maila hartuko dira kontuan.

b) Ekimena: Inork eskatu gabe, norbere erantzukizunari jarraituz, ekiteko, aukerak sortzeko eta emaitzak hobetzeko prest egotea. Jarrera proaktiboa izatea, eta eskatzen zaionaz haratago, aukerak baliatzea eta helburuak lortzen saiatzea.

c) Autonomia: Alderdi hori balioesteko betetzen diren zereginak edo eginkizunak gauzatzera zuzendutako hierarkiaren mendetasun-maila hartuko da kontuan.

d) Erantzukizuna: Faktore hori balioesteko, langileak jardunerako izan duen autonomia-maila hartuko da kontuan, eta baita emaitzetan izandako eragin-maila, zenbateko garrantzia izan duen giza baliabideen, baliabide teknikoaren eta produktibaliabideen kudeaketan, bai eta hartutako erabakiek eta horien ondorioek ekarritako arriskua bere gain hartu ote duen ere.

En los meses de enero y febrero deberá quedar establecido el periodo de vacaciones de cada trabajador.

Quien quiera tomar sus vacaciones en enero o febrero deberá solicitarlo con al menos dos meses de antelación.

El personal que una vez establecido su período de vacaciones tanto antes de iniciar el mismo como durante el mismo, entrará en situación de IT, pospondrá su disfrute hasta el alta médica y conjugándolas con la organización del trabajo y los derechos del resto de la plantilla. En este mismo supuesto el trabajador podrá disfrutar las vacaciones una vez finalizada su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado y el tiempo transcurrido.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas económicamente, salvo por extinción de la relación laboral.

El empleado o empleada que considere que ha excedido su jornada máxima anual, podrá solicitar la revisión de la misma y su compensación por la entidad.

La empleada o el empleado que cumpla 25 años de antigüedad en la entidad dispondrá de 15 días naturales de vacaciones adicionales, por una sola vez, que se disfrutarán en el año que se cumplan los 25 de antigüedad y tendrán la consideración de jornada efectiva.

El disfrute del día de fiesta local podrá ser, a elección de cada trabajadora o trabajador, el de su centro de trabajo o el de su lugar de residencia.

### CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 29. Clasificación profesional: Criterios Generales.

El sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales y niveles con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida y la especialización de dicha formación.

b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad. Supone una actitud proactiva, aprovechando oportunidades y persiguiendo los objetivos más allá de lo que se requiere.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Konplexutasuna: Faktore hori balioesteko, kontuan hartuko da agindutako zereginari edo lanpostuari arestian aipatutako faktoreetatik zenbatek eragiten dioten, baita nolako integrazio-maila duten ere.

Lanbide-taldeak:

– I. taldea.

Ezagutzak eta lan-esperientzia dituztela-eta, eginkizun tekniko konplexuak eta heterogeneoak esleitzen zaizkie, eta koordinatzeko eta aholku emateko ahalmena dute. Eginkizun horiek helburu orokor zehatzei lotuta daude, eta, beraz, ezinbestekoa da eduki intelektuala barneratzeko eta giza harremanetarako gaitasun bikainak izatea, funtzioak integartzeko, koordinatzeko eta ikuskatzeko.

Halaber, talde profesional honetako eginkizunek konplexutasun handiko zeregin teknikoak burutzea eskatzen dute, bai eta alor horretan lortu nahi diren helburu zehatzak definitzen laguntzea ere.

Prestakuntza: talde honetan berariaz sartzten dira unibertsi-tateko tituludunak edo gradua eta masterra/doktoretza dutenak, baldin eta beren titulua dela-eta egiteko gaitasuna duten zerbitzuak egiteko kontratatzen badituzte.

– II. taldea.

Ezagutzak eta lan-esperientzia dituztela-eta, eginkizun tekniko konplexuak eta heterogeneoak esleitzen zaizkie. Eginkizun horiek helburu orokor zehatzei lotuta daude, eta, beraz, ezinbestekoa da eduki intelektuala barneratzeko eta giza harremanetarako gaitasun bikainak izatea.

Halaber, talde profesional honetan, konplexutasun handiko zeregin teknikoak burutzea eskatzen duten eginkizunak sartzten dira, bai eta alor horretan lortu nahi diren helburu zehatzak definitzen laguntzea ere. Espezialitate tekniko lanpostu horrek autonomia-, ekimen- eta erantzukizun-maila handia eskatzen du.

Prestakuntza: talde honetan berariaz sartzten dira unibertsi-tateko diplomadunak edo gradudunak, baldin eta beren titulua dela-eta egiteko gaitasuna duten zerbitzuak egiteko kontratatzen badituzte. Halaber, talde honetan sartzten dira lan-esperientzia egiaztatu eta beharrezko ezagutzak eskuratu dituztela-eta, asimilatuzat hartzen diren langileak, betiere titulu ofiziala izatea lanpostua betetzeko nahitaezko betekizuna ez bada.

– III. taldea.

Jarraibide orokorrak jaso, eta hainbat zeregin burutzen dituzte. Erdi-mailako zenbait zeregin administra eta koordina ditzakete erantzukizun osoz, eta beren espezialitateari loturiko zereginak bikain eta ekimen handiz egiten dituzte.

Prestakuntza: Lanean lortutako titulazioa eta ezagutzak, goi-mailako lanbide-heziketan edo horren balioak diren beste titulazio batzuetan lortzen diren parekoak. Ezagutza horiek antzeko lanpostuetarako berariazko prestakuntzarekin osatu dira. Autonomia eta erantzukizuna. Langileak izan ditzakete beren ardurapean ala ez.

– IV. taldea.

Maila handiagoko beste langile baten gainbegiratupean daude, eta langile horren jarraibide egonkorak jasotzen dituzte. Hala ere, mendeko langileek jarraibide horiek hautatzeko eta interpretatzeko moduko ekimen-gaitasuna dute, eta beren graduak eta jarduerak berezko dituen zereginak erantzukizun eta bikain egiten dituzte.

Prestakuntza: Titulazioa edo lanbidean jardunez eskuratutako ezagutzak eskola graduatuaren edo lehen mailako lanbide-heziketaren parekoak dira.

Berariazko erdi-mailako lanbide-heziketa edo horren parekoa.

e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales:

– Grupo I.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Licenciados Universitarios o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

– Grupo II.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los Diplomados Universitarios o Grado que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal que por su experiencia acreditada y conocimientos adquiridos se pueda considerar como asimilado, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

– Grupo III.

Son aquellos trabajadores que tienen atribuida la realización de tareas sobre las reciben instrucciones genéricas, pudiendo administrar y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante con autonomía y responsabilidad, con personal o no a su cargo.

– Grupo IV.

Son aquellos trabajadores que bajo la dependencia y supervisión directa de otro trabajador de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al título de Graduado Escolar o Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Formación Profesional específica de grado medio o equivalente.

– V. taldea.

Talde hau kalifikazio berezirik ez duten langileek osatzen dute. Lan-metodo zehatz bati jarraituz egindako zereginen arduratzen dira.

Prestakuntza: Lanbide-heziketako lanbideren bat ezagutzeko eskatuko da. Hainbat kasutan, baina, lanpostuari buruzko ikastaroak edo berariazko prestakuntza jaso izana eta lan-esperientzia egiaztatzea eska daiteke.

29. artikulua bis. Gipuzkoako Gurutze Gorriaren sailka-pena, irizpide orokorrak aplikatuta.

Zerbitzuak ematen dituzten langileak hainbat lanbide-taldetan eta -mailatan sailkatuta egongo dira, hitzarmen hau indarrean jartzen denetik aurrera.

Erakundeak lanbide-taldeetan sartu behar ditu langileak, kasuan-kasuan lanpostu bakoitza betetzeko deialdian eskatutako titulazioaren arabera.

\* I. taldea.

I. taldea, I. maila.

- Esku-Hartze Sozialeko Zuzendaritza.
- Boluntariotzako Zuzendaritza.
- Prestakuntzako Zuzendaritza.
- Ekonomia eta Administrazio Saileko Zuzendaritza.
- Osasun eta Sorospen Zuzendaritza.

I. taldea, II. maila.

- Ekonomia-arduraduna.
- Langileen arduraduna.
- Egonaldi ertaineko zentroyen arduraduna.
- Emantzipaziorako laguntzaren arduraduna.
- Enpleguko arduraduna.
- Lehen harrerako arduraduna.
- Bakarrik dauden adingabe atzeritarrak gizarteratzeko Crono proiektuaren arduraduna.
- Haurtxoak dituzten emakumeen arduraduna.
- Kanpoko prestakuntzako arduraduna.
- Osasun eta sorospen arloko arduraduna.
- Tokiko eta eskualdeko batzarraren arduraduna.
- Informazio-sistemen arduraduna.
- Desgaitasuna duten pertsonentzako zentroyen arduraduna.

\* II. taldea.

- Kontabilitate-teknikariak.
- Esku-hartze sozialeko teknikariak.
- Emantzipazio-pisuetako hezitzaileak.
- Gaixotasun mentalak dituzten pertsonen hezitzaileak.
- Boluntariotzako, prestakuntzako eta toki-garapeneko teknikariak.
- Burutza- eta idazkaritza-programetako teknikariak (funtsak bildu, prentsa, informatika, kalitatea eta abar).
- Tokiko eta eskualdeetako batzarretako teknikariak.
- Osasun eta sorospen arloko teknikariak.

\* III. taldea.

III. taldea, I. maila.

- Administrariak.

– Grupo V.

Pertenezen a este grupo los operarios y personal no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se exigirá estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional, aunque en determinados casos podrá conllevar el requerimiento de cursos o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

Artículo 29. Bis. Clasificación en CR Gipuzkoa en aplicación de los criterios generales.

El personal laboral que presta sus servicios estará clasificado a partir de la entrada en vigor del presente mismo, en Grupos y Niveles Profesionales.

La organización estará obligada a asignar a cada trabajador o trabajadora al grupo profesional en función de la titulación requerida en la convocatoria de la provisión de cada puesto de trabajo.

\* Grupo I.

Grupo I, nivel I.

- Dirección de Intervención Social.
- Dirección de Voluntariado.
- Dirección de Formación.
- Dirección Departamento Económico y Administración.
- Dirección de Salud y Socorros.

Grupo I, nivel II.

- Responsable económico.
- Responsable de personal.
- Responsable de centros de media estancia.
- Responsable de emancipación y acompañamiento.
- Responsable de empleo.
- Responsable de primera acogida.
- Responsable crono: inclusión social de menores no acompañados.
- Responsable de Mujeres con bebés.
- Responsable de formación externa.
- Responsable área de salud y socorros.
- Responsable de asamblea local o comarcal.
- Responsable de Sistemas de Información.
- Responsable de centros de personas con discapacidad.

\* Grupo II.

– Personal técnico contable.

- Personal técnico de intervención social.
- Educadores de pisos de emancipación.
- Educadores de enfermos mentales.
- Personal técnico de voluntariado, formación y desarrollo local.
- Personal técnico de programas de presidencia y secretaría (captación de fondos, prensa, informática, calidad etc).
- Personal técnico de asambleas locales o comarcales.
- Personal técnico de salud y socorros.

\* Grupo III.

Grupo III. Nivel I.

- Administrativos y administrativas.



- Bederatzi plaza baino gehiagoko ibilgailu egokituen gidariak.
- Anbulantziako pertsonal sanitarioa.
- II. maila.
- \* IV. taldea.
- IV. taldea. I. maila.
- Gehienez ere bederatzi plazako ibilgailu egokituen gidariak.
- Mantentzeko teknikariak.
- \* V. taldea.
- V. taldea, II. maila.
- Garraio egokituko laguntzaileak eta garbitzaileak.
- Sorosleak.
- Urre Zozketa saltzaileak.
- III. maila.
- Barruko uretako sorosleak.

#### IV. KAPITULUA. LANSARI-EGITURA

##### 30. artikulua. Oinarrizko soldata eta urteroko igoerak. artikulua.

Gipuzkoako Gurutze Gorriaren nominetan, langileek benetan lan egindako lana jasoko da. Hortaz, nominak egiteko orduan, hitzarmen kolektibo honetan adierazitako soldata-kontzeptuak zehaztuko edo bereziko dira.

Lanbide-talde eta -maila bakoitzeko lanpostuen oinarrizko soldatak hitzarmen kolektibo honen 1. eranskinetako soldata-taulatan ageri dira.

Hitzarmen honetan adierazitako soldata-igoerak honela aplikatuko dira:

- 2018an: % 1 kontzeptu guztietan (honezkero, ordainduta).
- 2019an: % 2,5 kontzeptu guztietan.
- 2020an: % 1,25 kontzeptu guztietan.

##### 31. artikulua. Ad Personam osagarriak eta antzinatasuna.

Ad personam osagarria: Ad personam osagarria jasoko da, honela osatua: 2011ko abenduaren 31n langileak antzinatasunagatik jasotzen zuen zenbatekoa gehi 2011ko abenduaren 31n antzinatasunagatik sortuta duen zenbatekoa.

Antzinatasuna: 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, antzinatasuna sortuko da, gehienez 6 hiru urtekoa izan daitekeena. Antzinatasunagatik zenbatekoa oinarrizko soldataren % 5 izango da, hiru urteko bakoitzeko.

Antzinatasuna entitatean hasten den datatik hartuko da kontuan.

##### 32. artikulua. Arduragatiko osagarria eta lanpostuaren berriazko osagarria.

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

Erantzukizunagatik osagarri ekonomikoa 2. eranskinean bildutakoak izango dira.

- Conductores y conductoras de vehículos de transporte adaptado de más de nueve plazas.
- Personal sanitario en ambulancia.
- Nivel II.
- \* Grupo IV.
- Grupo IV. Nivel I.
- Conductores y conductoras de vehículos de hasta nueve plazas.
- Personal técnico de mantenimiento.
- \* Grupo V.
- Grupo V. Nivel II.
- Auxiliares de transporte adaptado y personal de limpieza.
- Socorristas.
- Vendedores del sorteo del oro.
- Nivel III.
- Socorristas de Aguas interiores.

#### CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

##### Artículo 30. Salario base e Incrementos anuales.

En Cruz Roja Gipuzkoa las nóminas serán el reflejo de lo efectivamente trabajado por el personal, de manera que se confeccionarán las nóminas incluyendo o desglosando los conceptos salariales que recoge este convenio colectivo.

El salario base se recoge para cada grupo y nivel profesional en las tablas salariales recogidas en el Anexo 1 de este Convenio Colectivo.

Los incrementos salariales del presente convenio se aplicarán de la siguiente manera:

- Año 2018: 1 % en todos los conceptos, ya abonado.
- Año 2019, 2,5 % en todos los conceptos.
- Año 2020, 1,25 % en todos los conceptos.

##### Artículo 31. Complementos Ad Personam y antigüedad.

Complemento Ad Personam: Se percibe un plus ad personam integrado por la cuantía que cada empleado percibía a fecha de 31 de diciembre de 2011 por el concepto de antigüedad, más la cuantía de la antigüedad que cada empleado tenía generada a 31 de diciembre de 2011.

Antigüedad: A partir del 1 de enero de 2012 se comienza a generar una percepción por antigüedad, que estará limitada a 6 trienios, como máximo, y siendo su cuantía de un 5 % del salario base por cada trienio.

Se computará desde la fecha de incorporación a la entidad.

##### Artículo 32. Complemento de Responsabilidad y Complemento específico de Puesto.

Los trabajadores o las 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 2.

Langile batek erantzukizunagatik osagarri bat baino gehiago jasotzeko aukera badu, eginkizun-plus handienari dagokion soilik jasoko du.

Lanpostu jakin batzuetan jardun bitartean, lanpostuaren berriazko osagarria jasoko da, baina osagarri hori ez da kontsolidagarria. Hitzarmen kolektibo honen 2. eranskinean dago zehaztuta zer lanpostuk duten osagarria, eta zenbatekoa den.

### 33. artikulua Aparteko ordainsariak.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruko langileek, hilabetetik gorako aldizkako mugaegunagatik osagarri gisa, aparteko bi haborokinen zenbatekoa jasoko dute. Haborokin horietako bakoitza oinarritzko soldataren hileko baten, antzinatasonaren eta erantzukizun-osagarriaren parekoa izango da. Uztailan eta abenduan ordainduko dira hilabete horietako 20rako, gehienez jota.

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

### 34. artikulua. Igandeetako eta jaiegunetako plusak.

Igandeetako eta jaiegunetako plusa.

Garraio egokituko langileek, bai eta zerbitzu horretakoak ez izan arren igandeetan edo jaiegunetan lan egiten dutenek, honako kopuru hauek jasoko dituzte:

– Garraio egokituko laguntzaileek, 7 euro lan egindako ordu bakoitzeko, lehenengo ordutik aurrera.

– Garraio egokituko gidariek, 10 euro lan egindako ordu bakoitzeko, lehenengo ordutik aurrera.

– Emantzipazio pisuetako hezitzaileek, 10 euro lan egindako ordu bakoitzeko, baldin eta igandeetan edo jaiegunetan lan egiten badute.

Erabaki da Nazioarteko Babeseko Programa Orokorreko langileek guardia lokalizaturik ez egitea, eta kolektibo horren deiak zerbitzuko arduradunak/arduradunek hartzea. Horrela, guardia lokalizaturik egingo ez dutenez, ez da guardia horiek konpentsatzeko plusik ordainduko, eta programa horretan dihardutenek lanpostuaren berriazko osagarria jasoko dute, II. eranskinean zehaztutakoari jarraituz: Nazioarteko Babeseko Programa Orokorreko teknikarien plusa.

### 35. artikulua Aldi Baterako Ezintasuneko aldiak kobratzea.

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

Ohiko gertakariak eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileek bajaren lehen bederatzita hilabeteetan beren oinarri arautzailearen % 100 osatzeko behar duten osagarria jasoko dute lehen egunetik hasita, baja-egoeran emandako aldiak izandako soldata-igoerak barne. Bederatzigarren hilabetetik aurrera, kopuruen % 75 ordainduko da.

Etadura-denbora antzinatasonerako zenbatuko da.

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

Langileak betetzen dituen eginkizunak direla medio, noizean behin langileak bere ibilgailua erabili behar badu, kilometro bakoitzeko 0,29 euro jasoko ditu. Horretaz gain, autobide-gastuak eta hainbat hiritan eta udalerritan ezarritako aparkaleku zainduaren gastuak ordainduko zaizkie.

Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

Mientras se desarrolle determinados puestos de trabajo, se percibirá un Complemento Específico de puesto, que no tiene carácter consolidable, recogiendo en el anexo n.º 2 de este Convenio Colectivo, tanto la relación de puestos que lo perciben, como la cuantía del mismo.

### Artículo 33. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y las trabajadoras comprendidos/as 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 con tope máximo de ingreso el 20 del mes correspondiente.

Al personal que cese o ingrese en la entidad 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.

### Artículo 34. Pluses de domingos y/o festivos.

Plus de Domingos y/o festivos:

El personal de Transporte Adaptado y aquél que no siendo de este servicio trabaje en domingos y/o Festivos, recibirán las siguientes cantidades:

– 7 € por hora trabajada para la categoría de Auxiliar de transporte adaptado, desde la primera hora.

– 10 € por hora trabajada para la categoría de Conductor o Conduccionera de transporte adaptado, desde la primera hora.

– 10 € por hora trabajada para las personas con la categoría de Educadoras o Educadores de pisos de emancipación que trabajen domingos o festivos.

Se acuerda la no realización de guardias localizadas por el personal del Programa Global de Protección Internacional, pasando a atender las llamadas de este colectivo de personas la o las responsables del servicio. De esta manera y ante la no existencia de guardias localizadas no se abonará plus alguno que compense por hacer dichas guardias, percibiendo las personas del programa el complemento específico de puesto que como tal se recoge en el Anexo II: Plus de Técnico de programa global protección internacional.

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

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

Los trabajadores y las trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y durante los primeros nueve meses de la baja, recibirán el complemento necesario para completar el 100 % de su base reguladora, desde el primer día, incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja. A partir de los nueve meses, se abonará el 75 %.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

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

El trabajador o trabajadora que por razones del ejercicio de sus funciones deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá en concepto de dietas por kilometraje la cantidad exenta de 0,29 €. /km. más los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios.

V. TITULUA

LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA. LIZENTZIAK

37. artikulua Ordaindutako lizentziak.

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

a) Ezkontzaren edo izatezko bikotea osatzearen kasuan, erregistro ofizialeko egiaztagiria aurkeztu ondoren: Hogei egun. Baimen hori ezkondu ondoren baliatu ahal izango da.

b) Seme-alabaren jaiotzaren edo adopzioaren kasuan, lau egun.

c) Gaixotasun larria (ospitaleratzea, etxeko ospitaleratzea eta medikuak edo zerbitzuak halakotzat jotzen dituen kasuak) edukiz gero edo bigarren gradura arteko ahaidea (odol-ahaidea zein ezkontza-ahaidea), egitatezko bikotekidea edo bizikidetzabikotekidea hilez gero, hiru lanegun, gehienez. Txandaka hartu ahal izango dira. Arrazoi hori dela-eta langileak 150 km-tik gorako bidaia egin behar badu, hiru egun gehiago emango zaizkio. Egun gehiago behar izanez gero, oporraldiari kenduta hartu ahal izango ditu langileak, baimena eskatu ondoren, baldin eta zerbitzuaren antolamenduak eta funtzionamendu egokiak horretarako aukera ematen badute. Gaixotasun larria gertatzen den kasuetan, gertaera eragileak irauten duen bitartean gozatu ahal izango da, etengabea zein txandaka.

d) Bi lanegun ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

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

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

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

– Ordezkaritza-kargu publikoa betetzea. Aipatutako betebeharrak lanorduen % 20 baino gehiago betetzea eragozten badu hiru hilabeteko denbora-tartean, entitateak Hitzarmen honetako 43. artikuluan araututako eszedentzia-egoerara igaro ahal izango du eraginpeko langilea.

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

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

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

g) Azterketa ofizialak egiteko behar adina denbora, esku-bide horretaz baliatzeko benetako aukera duela bermatuz.

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

Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko azterketa teknikoak egitera joateko behar duten denboraz, eta kobratzeko es-

TÍTULO V

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I. LICENCIAS

Artículo 37. Licencias retribuidas.

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

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho previa justificación en registro oficial, que podrá disfrutarse con posterioridad a su celebración.

b) Hasta cuatro días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.

c) Hasta tres días laborables en los casos de enfermedad grave (ingreso hospitalario, hospitalización a domicilio o cuando el facultativo o el servicio correspondiente así lo califique) o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pareja de hecho o pareja de convivencia. Se podrán disfrutar en días alternos. En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 150 km., el plazo se verá ampliado en tres días naturales. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o de la trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio. En casos de enfermedad grave se podrá disfrutar mientras dure el hecho causante y de manera continua o alterna.

d) Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.

e) 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.

– 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 regulada en el artículo 43 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.

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

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

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

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del



kubidea izango dute, entitateari aldez aurretik jakinarazten badiotte eta azterketa horiek ezinbestean lanaldiaren barruan egin behar direla justifikatzen badute.

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

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

Lizentzia hauek hartzeko, hauexek izango dira familiak: prozedura zibiletik ezkonduetako senar-emazteak, egitatezko bikoteak eta elkarrekin etxe berean bizi diren bikoteak. Azken bikoteen kasuan, beste pertsona batekin etxe berean modu egonkorrean bizi diren langileek beste pertsonaren NANaren fotokopia eta bien errolda-ziurtagiriak aurkeztu beharko dituzte lizentzia hartu baino lehen. Agiri horiek aurkeztutakoan enpresak elkarbizitza onartzen duen idazkia emango die.

### 38. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Urtebetetik gorako antzintasuna duen langile orok eskatu ahal izango du soldatarik gabeko 35 eguneko baimena urtero. Eskaera hori 7 eguneko aurreabisuarekin egin badu, baimena eman beharko zaio, betiere dagokion lantokiko edo zerbitzuko langileen % 5etik gora baimen mota hori aldi berean baliatzen ari ez bada.

Lizentziak hondamendi humanitario gisa ezarritako zona batera joateko ematen bazaizkie langile espezializatuei, eta lekualdatze hori modu antolatuan eta baimendutako erakunde humanitarioaren bitartez gauzatzen bada, ez da 15 eguneko aurretiaz jakinarazi beharko.

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

Ez da lizentzia horretarako eskubiderik izango, beste enpresa edo entitate batean ordaindutako lanak egiteko bada.

### 39. artikulua. Edoskitzeagatiko etenaldiak eta lanaldiaren murrizketa.

Langileak lanean ordubeteko geldialdirako eskubidea izango du eta ordu erdiko bi zatitan bana dezake, bederatzi hilabetetik beherakoa den seme edo alabaren edoskitzerako erabiltzen bada. Geldialdiaren edo lanaldiaren etenaren ordez, ohiko lanaldia ordubetetz murriztuz dezake langileak, lanaldiaren hasieran edo bukaeran, hark aukeratzeko duen bezala.

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

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

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

### 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 Organikoaren zedatutakoari atxikiko zaio Entitateak.

#### 1. Amatasuna:

Emakumezko langileek ordaindutako 16 aste hartzeko eskubidea dute erditzen dutenean (18 aste erditze multiplea izanez gero); emakumeak nahi bezala bana ditzake aste horiek, betiere sei aste erditzearen segidan hartzen baditu. Aitak eta amak, biek, lan egiten badute, amatasunagatiko atsedentaldia

parto, previo aviso a la entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

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.

A efectos del disfrute de estas licencias se entenderá como familia la formada por matrimonios civiles, parejas de hecho, o parejas que convivan establemente en el mismo domicilio. En este último caso, las trabajadoras y trabajadores que tengan una convivencia estable en el mismo domicilio deberán aportar, con carácter previo, una fotocopia de DNI de la persona con la que convivan y los certificados de empadronamiento de ambos. Una vez de que aporte dicha documentación la empresa entregará un escrito en el que reconozca dicha convivencia.

### Artículo 38. Licencias no retribuidas.

Todo el personal con más de un (1) año de antigüedad, podrá solicitar hasta 35 días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 7 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal del centro de trabajo o servicio correspondiente.

Cuando las licencias 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.

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

No se tendrá derecho a esta licencia si es para realizar labores retribuidas en otra empresa o entidad.

### 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 nueve 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.

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

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

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

### Artículo 40. Maternidad y Paternidad.

La entidad se atendrá 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 16 semanas retribuidas, 18 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso

hasten denean, amak erabaki dezake aitak erditzearen ondorengo atsedenaldiaren segidako zati jakin bat hartzea, bai biek batera, edo amaren atsedenaldiaren ondoren, ama lanera itzultzeko garaian bere osasuna arriskuan jartzen den kasuetan izan ezik.

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

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

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

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

2. Aitatasuna: Aitatasuna: alor honetan gertatzen ari diren arau-aldaketak direla eta, legez agindutakoari men egingo zaio.

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

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

Erakundeko bi langilek ezin izango dute baimen hori aldi berean baliatu arrazoi berak eraginda. Langileak zehaztu beharko du lanaldi-laburtzearen ordutegia eta bere ohiko lanaldira itzuli baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio entitatearen zuzendaritzari. Lanaldi-murrizketa egun osotan metatu daiteke, baina egutegiako asteko ordu-kopurua betetzen dela.

**42. artikulua.** *Adopzioa eta etxean hartzea.*

Sei urte arteko adingabeak adoptatzearen edo etxean hartzearen kasuetan, baimena segidako hamasei astekoa izango da; epea bi aste gehiagokoa izango da bigarren hauraren ondorengo seme edo alaba bakoitzeko. Sei urtetik gorako adingabe bat adoptatu edo etxean hartuz gero ere baimen hau hartzeko eskubidea izango da, adingabea ezindua baldin bada edo bere egoera edo bizipenengatik, edo atzerrikkoa izateagatik, gizarteratze eta familiara egokitze arazoak baldin baditu, betiere dagokion gizarte-zerbitzuak egiaztaturik. Bikoteko bi kideek lan egiten duten kasuan, baimena egoera horretan daudenean aukatzen duten bezala banatuko da. Biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan.

Adopzioagatik edo etxean hartzeagatik egoeran dauden langileek beren lansariaren % 100 jasoko dute.

Nazioarteko adopzioaren kasuan, ordaindu gabeko beste baimen bat emango da, behar den denboraren arabera, eta adoptatutako hauraren jaioterriak horrelakorik eskatzen badu; hala eta guztiz ere, behar bezala justifikatu beharko da eta egoeraren behin-behinekotasuna behar den aurretiaz jakinarazi beharko da.

por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada 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 embarazo percibirán el 100 % de su retribución.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la entidad 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: ante los cambios normativos que se están dando en esta materia en cada momento se estará a lo regulado por ley.

**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, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores de la entidad 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 entidad con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria. La reducción de jornada se podrá acumular en días enteros siempre dentro del cómputo de semanas naturales.

**Artículo 42.** *Adopción y acogimiento.*

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis 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 ambos miembros de la pareja 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 las 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.

## II. KAPITULUA. ESZEDENTZIAK

### 43. artikulua. Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentzia honako kasu hauetan emango da:

- Lanera joatea eragozten duen ordezkaritza-kargu publiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.
- Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betezea, adierazitako kargua betetzen duen bitartean.
- Legez ezarritako beste edozein.

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

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

### 44. artikulua. Senitartekoak artatzeko eszedentzia berezia.

- Seme-alabak zaintzeko eszedentzia:

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

Halaber, eskubide hori baliatu daiteke langilearen antzinatasuna eta kontratu-mota (mugagabea zein aldi baterakoa) dena delakoa izanda ere. Aldi baterako kontratuetan, lan-harremanaren amaiera iristean, entitateak aldi baterako kontratuen langileak ez jarraitzea erabaki dezake, seme-alabak zaintzeko eszedentzian egon ala ez. Ez badu hori egiten, lan-harremana mugagabe bihurtzen da.

Eszedentzia hori gizon eta emakume langileen banakako eskubidea da, eta horren helburua da familia-lanak bien artean hobeto eta oreka handiagoz banatzea. Bestalde, enpresako bi langilek edo gehiagok eszedentzia hartzeko eskubidea seme-alaba bera dela-eta badute, entitateak eszedentzia aldi berean hartzeko eskubidea mugatu ahal izango die langileei, enpresaren funtzionamenduari lotutako eta ondo egiaztatutako arrazoietan oinarrituta. Ondo justifikatutako arrazoirik ez badago (entitateak hori modu egokian frogatu behar du), ezin zaie ukatu entitateko bi langileri gertaera eragile beragatik (hau da, seme-alaba bera zaintzeko) eszedentzia hartzea.

Are gehiago, guraso-eszedentzia horren helburua izan daiteke amatasun-lizentzia borondatez luzatzea, lan egiten duten amak edo aitak seme-alabaren beharrez arduratzeko –behin amatasun- edo aitatasun-lizentzia amaitu ondoren–, ahalik baldintza onenetan, seme-alabak hiru urte bete arte. Bestela ere, eszedentzia-egoerarako eskubidea borondatez erabil daiteke, aitak edo amak eszedentzia eskatu–seme-alabak hiru urte bete arteko epean– eta entitateak ematen duenetik aurrera.

## CAPÍTULO II. EXCEDENCIAS

### Artículo 43. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por:

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

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

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

- Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres 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 preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial y administrativa.

Igualmente este derecho se puede ejercitar con independencia de la antigüedad del trabajador y de la vinculación contractual ya sea por tiempo indefinido o de duración determinada. Así en el caso de contratos temporales y llegado el término de finalización de la relación laboral, la entidad puede cesar al/la trabajador/a vinculado/a con un contrato temporal, con independencia de su situación de excedencia por cuidado de hijos, de no ser así, la relación se transforma en indefinida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de hombre y mujeres trabajadores, tratando de propiciar un mejor reparto compartido entre ambos en las tareas familiares. Además, si dos o más trabajadores de la misma entidad generan este derecho por el mismo hijo/a, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad. Si no existen esas razones justificadas que debe de probar razonablemente la entidad no cabe denegar la situación de excedencia de dos trabajadores de una misma entidad por el mismo hecho causante, esto es, por el cuidado del mismo hijo/a.

Es más, esta excedencia parental puede tener como finalidad prorrogar de forma optativa y voluntaria el permiso de maternidad, para que bien el padre o bien la madre que trabajen, puedan atender a las necesidades del hijo que necesita una vez finalizado el permiso de maternidad o paternidad y se realice en las mejores condiciones posibles hasta que el hijo tenga tres años. O bien, de forma voluntaria puede disfrutar de la excedencia a partir del momento en el cual el padre o la madre deciden solicitar dicha excedencia –en el plazo de los tres años del hijo y la entidad la concede.



b) Ahaideak zaintzeko eszedentzia:

Bi urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, beren kargura dagoen senitartekoren bat (bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezkoa edo ez-kontza-ahaidetasunezkoa) zaindu behar duten langileek, baldin eta senitartekoa, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta antzinasunerako zenbatuko da.

Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Entitateak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean.

Eszedentziak irauten duen artean ordezko batek beteko du lanpostu hutsa. Titularra lanera itzultzen denean ordezkoaren lana amaituko da eta berarekiko lan-harremana bukatutzat emango da.

Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango du eta kontuan hartua izango da enpresa-batzorderako eragina duten bozketetan.

Seme-alabak zaintzeko (3 urte bete arte) eszedentzian zein ahaideak zaintzeko eszedentzian, bi lehen urteetan lanpostua gorde egingo zaio langileari. Epe horren ondoren, talde profesional bereko edo kategoria baliokideren bateko lanpostu bat gordetzeko eskubidea izango du.

45. artikulua. Eszedentzia bereziak.

Eszedentzia bereziak honako kasu hauetan emango dira:

a) Enpresaren mesederako diren hobekuntza profesionalarekin eta/edo enplegurako hobekuntzarekin lotutako jarduerak (prestakuntza arautua edo prestakuntza-ikastaro ofizialak) egiteko, 4 urtera arte.

Eszedentzian dagoen langileari entitatean hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko zaio bakarrik.

Entitateak, eszedentzia eman eta hasi aurretik, aitortu izan balu langileak egin behar dituen ikasketak interesgarriak direla entitatearentzat, langileak eskubidea izango du eszedentzia amaitzen denean lanpostua gordeta izateko.

b) Zeregin humanitarioak betetzeko edo garapenerako lankidetzan jarduteko entitatearen esparruan, betiere langileak bost urteko antzinasuna badu erakundean.

Langileak erakundean jardun aktibo jarraituan bost urteko antzinasuna badu, eta eszedentzia berezia eskatzen badu, eszedentzia hori ez da hiru urtetik gorakoa izango eta ezin izango du beste eszedentzia bat hartu egiazko laneko hiru urte igaro arte, aurrekoa amaitu ondoren.

Eszedentzia berezi oro idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean.

Halaber, langileak lanbiderako prestakuntza-ikastaroetara joateko eskubidea izango du, eta kontuan hartua izango da enpresa-batzorderako eragina duten bozketetarako.

Zeregin humanitarioetarako eszedentziak iraun bitartean, lanpostua gordeta izateko eskubidea izango du langileak.

46. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

Entitatean etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da lau hilabetetik be-

b) Excedencia por cuidado de familiares:

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.

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 entidad 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 y se le tendrá en cuenta para votaciones que afecten al comité de empresa.

Tanto en la excedencia por cuidado de hijos (hasta 3 años) así como en la excedencia por cuidado de familiares se reservará el puesto de trabajo durante los dos primeros años, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo a un mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 45. Excedencias especiales.

Las excedencias especiales se concederán:

a) Para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional y/o mejora de empleo que repercuta en beneficio de la empresa (formación reglada o cursos de formación oficiales) hasta 4 años.

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 entidad.

Si la entidad hubiese reconocido, con carácter previo al inicio y concesión de la excedencia, el interés para la misma de los estudios que vaya a realizar el empleado tendrá reserva de su puesto de trabajo, al finalizar la excedencia.

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

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.

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 entidad en el plazo de cinco días.

Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional y se le tendrá en cuenta para votaciones que afecten al comité de empresa.

Durante todo el tiempo que dure toda esta excedencia especial por misiones humanitarias se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 46. Excedencia voluntaria.

El trabajador o la trabajadora con un mínimo de un año de ejercicio activo continuado en la entidad, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y

herakoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere. Langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko hiru urte igaro arte.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako ez da zenbatuko.

Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Entitateak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean, eta hogeitaz eguneko epea izango du, gehienez, onartzeko edo ukatzeko erabakia hartu eta emateko.

Halaber, langileak lanbiderako prestakuntza-ikastaroetara joateko eskubidea izango du, eta kontuan hartua izango da enpresa-batzorderako eragina duten bozketetarako.

Eszedentzia amaitzen denean, langileari erakundean dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriz ere sartzeko lehentasun-eskubide bat gordeko zaio.

#### 47. artikulua. Eszedentzia amaitutakoan lanera itzultzea.

Hitzarmen honetan azaldutako eszedentzia-egoera guztien arau orokor gisa, eszedentziarako emandako denboraldia amaitutakoan langileak erakundera itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago eskatu beharko du baimena. 46. artikuluan araututako borondatezko eszedentziaren kasuan, eskaera hori urtero berritu beharko da, lanera itzuli arte. Borondatezko eszedentziak berritzeko edo luzatzeko eskaerak luzapen moduan onetsiko ditu entitateak, eta ez eszedentzia-eskaera berriak balira bezala. Eskaera hori aurkezten ez bada, lehentasunezko eskubideari uko egiten zaiola ulertuko da.

#### 48. artikulua. Erretiroak.

Langileek nahitaez hirurogeita bost urterekin erretiratu beharko dute Langileen Estatutuko Erakundea eta langileak ados jarrita, langile guztiek, 55 urte betetakoan, beren lan-jarduera nagusia Hitzarmenean ezartzen den lanbide-kategoriarako ezartzen den lanaldiaren erdira murrizteko eskatu ahal izango dute eta gainerako lanaldia langile horien lanpostuarekin edo titulazioarekin bat datozen jarduerekin osatuko dute.

### VI. TITULUA

#### GIZARTE HOBEKUNTZAK

#### 49. artikulua. Laneko arropa.

Entitateak urtean bitan emango diete laneko arropa, betiere betetzen dituzten eginkizunen arabera premia dutenei.

Segurtasun eta lan osasun Batzordeak, lehenbiziko bileran, zehaztuko du zer lanpostuk izango duten laneko arroparako eskubidea, bai eta lanpostu horietarako zer ekipamendu behar den ere.

### VII. TITULUA

#### ESKUBIDE SINDIKALAK

#### 50. artikulua. Eskubide sindikalak.

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

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

b) Gutxienez hiru hilean behin informazio hauek jasotzea: Absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta haren kausak, lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak eta ondorioak, ezbehar ko-

no mayor a cinco años, y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

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 entidad el plazo de cinco días, y su denegación o concesión por parte de la entidad no podrá ser superior a veinte días.

Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional y se le tendrá en cuenta para votaciones que afecten al comité de empresa.

Al finalizar la excedencia el trabajador o la trabajadora conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.

#### Artículo 47. Reincorporación por fin de excedencia.

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a la entidad tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período. En el caso de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46, dicha solicitud deberá ser renovada anualmente hasta que se produzca su incorporación. La solicitud de renovación o prórroga de excedencias voluntarias serán respondidas favorablemente por la entidad como prórrogas y no como nuevas solicitudes de excedencias. En caso de no presentar dicha solicitud se entenderá que se renuncia al derecho preferente.

#### Artículo 48. Jubilaciones.

De mutuo acuerdo con la organización, todo el personal, a partir de los 55 años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el Convenio para su categoría laboral, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

### TÍTULO VI

#### MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 49. Ropa de trabajo.

La entidad proporcionará ropa de trabajo al personal que en razón de sus funciones lo necesite.

La Comisión de Seguridad y Salud laboral en su primera reunión definirá los puestos de trabajo que tengan derecho a ropa de trabajo, así como el equipamiento necesario.

### TÍTULO VII

#### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 50. 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) 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,

puruen indizeak, lan-inguruneari buruzko azterketa aldizkakoak edo bereziak, eta erabiltzen diren prebentzio-indizeak.

c) Lanaren, Gizarte Segurantzaren eta enpleguaren alo-  
rren indarrean dauden arauak, eta erakundearen gainerako in-  
darreko itun, baldintza eta erabilerak bete daitezzen zaintzea.  
Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak jarriko dituzte  
abian, erakundearen eta entitate edo auzitegi eskudunen au-  
rrean.

d) Entitateko lanak betetzeari dagokionez, laneko segurta-  
sunaren eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaindu  
eta kontrolatzea. Lan-arriskuen Prebentziorako Legeak agintzen  
dituen eginkizunak bete ahal izateko prebentzio-ordezkariek  
behar duten denbora izango dute lan-arriskuen prebentzioari  
buruzko prestakuntza -betetzen duten kargurako nahitaezkoa-  
jasotzeko. Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalaren kontura  
izango, ezta Lan-arriskuen Prebentziorako Legean bildutako  
ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kon-  
tura ere. Prebentzioari buruzko prestakuntza entitateak eman  
eta ordaindu beharko du. Eta laneko ordutegian eman beharko  
da.

e) Langileen ordezkariak, Enpresa Batzordeko ordezkariak  
edota Hitzarmen hau negoziatzeko izendatutako langileek  
behar dituzten ordaindutako baimenak izango dituzte negozia-  
zio horiek dirauen bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko 48 or-  
duko aurretiaz jakinarazi beharko diote goragoko nagusiarri. Era  
berean, batzordeko kide bakoitzak ordaindutako ordu-kreditua  
izango dute hilean dituzten ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko,  
betiere honako eskala honen arabera: langileen ordezkariak  
edo enpresako batzordeak.

- Hamar langilera bitarte, hogeita bost ordu.
- Hamaika langiletik ehunera, hogeita hamar ordu.
- Ehun eta batetik aurrera, hogeita hamabost ordu.

Enpresa-batzordeko kideek beren sindikatuko ordu-kredi-  
tua, osorik edo partez, eman ahal izango diote Batzordeko beste  
kideren bati edo batzuei, haien sindikatu edo langile-talde bere-  
koak badira.

f) Lantoki guztietan iragarki-taula sindikalak jarriko dira.  
Taula horiek behar diren neurrikoak izango dira eta leku ikusgar-  
rietan jarriko dira. Horietako bat enpresa-batzordearen informa-  
zioa jartzeko izango da eta bestea atal sindikal bakoitzarentzat.  
Adierazitako taulak erakundeak jarriko ditu, langileen ordezka-  
riekin ados jarri ondoren. Ordezkariek jarriko dituzte ira-  
garki-taula horietan euren iritziz egin behar diren oharrak eta ja-  
kinarazpenak.

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

h) Entitateak lokalak eta dituzten eginkizunak gauzatzeko  
beharrezkotzat jotzen diren bitarteko materialak emango dizkie  
enpresa-batzordeei.

#### 51. artikulua. Bilerak.

Berrogeita hamar langiletik gorako lantokietan, enpresa-ba-  
tzordeak, edo plantilla guztiaren % 20k, edo 50 langiletik behe-  
rako enpresetan % 30ek hamar langile baino gehiago izateko  
baldintza gairatzen gabe 24 ordu lehenago jakinarazita, bilerak  
deitu ahal izango dituzte, erakundeari jakinarazi ondoren, salbu

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 or-  
ganización, formulando si es necesario las acciones legales per-  
tinentes ante la misma y los organismos o tribunales competen-  
tes.

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 for-  
mación 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 com-  
petencias contempladas en la L.P.R.L. La formación en materia  
de prevención deberá ser facilitada y costeada por la organiza-  
ción. Deberá realizarse dentro del horario laboral.

e) Los delegados y delegadas de personal, delegados/as  
de Comité de empresa y/o trabajadores y trabajadoras designa-  
dos para la negociación del Convenio, dispondrán durante el pe-  
ríodo de tiempo que duren dichas negociaciones, de los permisos  
retribuidos, que sean necesarios. Para la utilización de este  
derecho pre avisarán con una antelación de cuarenta (48)  
horas a su jefe inmediato superior. Asimismo dispondrán de un  
crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miem-  
bros del comité 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 em-  
presa:

- Hasta diez trabajadores/as, veinticinco horas.
- De once trabajadores/as a cien trabajadores/as, treinta  
horas.
- De ciento y uno en adelante, treinta y cinco horas.

Las personas integrantes del Comité de empresa podrán  
ceder todo o parte de su crédito horario sindical a cualquiera  
otra persona o personas del Comité, de la misma organización  
sindical o grupo de trabajadoras y trabajadores.

f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablo-  
nes de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colo-  
cadas en sitios visibles, uno para la información del comité de  
empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su  
instalación será llevada a cabo por la organización, de acuerdo  
con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será  
responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en  
los tabloneros 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 labo-  
ral 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 entidad facilitará a los comités de empresa los loca-  
les y medios materiales que se estimen necesarios para el de-  
bido cumplimiento de sus funciones.

#### Artículo 51. Asambleas.

El Comité de Empresa o el 20 % del total de la plantilla, en  
aquellos centros de trabajo de más de cincuenta (50) trabaja-  
dores y trabajadoras y el 30 % en los de menos de cincuenta  
(50) trabajadores y trabajadoras sin superar nunca la exigencia  
de un máximo de diez trabajadores, podrán convocar reuniones



eta larrialdiak izan eta behar bezala egiaztatzen badira. Horrelakoetan, epea laburragoa izan daiteke, entitateari alde zuzen jakinarazita.

## VIII. TITULUA

### DIZIPLINA ARAUBIDEA

#### 52. artikulua. *Diziplina-araubidea.*

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

##### a) Hutsegite arinak:

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

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

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

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

– Derrigorrezko osasun-azterketa egiteari uko egitea.

– Norbere garbitasunik eta txukuntasunik eza.

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

– Lantokian erretzea.

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

##### b) Hutsegite larriak:

– Nagusiei, lankideei, boluntarioei, erabiltzaileei, eta publikoari, oro har, zor zaien errespetuaz ez tratatzea.

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

– Hilean egun batetik gora lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegitea egitea.

– Arrazoi justifikaturik gabe lanpostua uztea.

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

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

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

##### c) Hutsegite oso larriak:

– Gaixoarena eta/edo istripu bat izan duenarena egitea.

– Lanaren inguruan nagusiek agindutakoa ez betetzea, horren ondorioz entitateari edo erabiltzaileei kalterik eraginez gero.

con un mínimo de antelación de veinticuatro (24) horas, salvo en casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior previa comunicación a la entidad.

## TÍTULO VIII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 52. *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 entidad, 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.

– La negativa a pasar la revisión médica obligatoria.

– Las faltas de aseo y limpieza personal.

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

– Fumar en el lugar de trabajo.

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

##### b) Faltas graves:

– No tratar a sus superiores, compañeros de trabajo, voluntarios, usuarios, y al público en general con el respeto debido.

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

– La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de un día al mes.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

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

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

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

##### c) Faltas muy graves:

– La simulación de enfermedad y/o accidente.

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

– Erabiltzaileen intimitatearekin edo prozesu patologikoe-kin, gaixotasunekin, minantzekin eta abarrekin lotutako datuak ezagutaraztea.

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

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

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

– Horien familiengandik etekin ekonomikoak edo gauzak lortzea.

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

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

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

– Askatasun publikoek eta sindikatu-eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea.

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

– Entitatearen ondasunak okerreko moduan erabiltzea, norberaren etekina lortzeko, entitatearen ondasunen, irudian edo jardueraren eraginkortasunean kalte larriak eragiten direla.

– Entitatearen materialak, tresnak, erremintak, ibilgailuak, aparatuak, instalazioak, eraikinak eta gauzak nahita desagerraztea, gauzaeztatzea edo haietan kalteak sortzea.

– Lanean hordituta edo drogen eraginpean egotea.

– Lanpostutik alde egitea, arrazoi justifikaturik gabe, hori eginda entitateari edo erabiltzaileei kalte larria eragiten badie.

### 53. artikulua Zehapenak.

Honako zehapen hauek ezarri ahal izango dira:

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

b) Hutsegite larriengatik: 3 eta 7 egun bitarte enplegua eta soldata kentzea.

c) Hutsegite oso larriengatik: 15 eta 30 egun bitarte enplegua kentzea, edo kaleratzea.

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

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

### 54. 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 jakinaraziko zaio.

Hutsegite larriengatik ezarritako zehapenak jarri ahal izateko diziplina-espedientea abiarazi beharko da. Hutsegitearen

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

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

– Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 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 las trabajadoras, voluntarios/os y a las personas usuarias.

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

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

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

– Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de las personas usuarias, personal voluntario o laboral.

– 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.

– Hacer uso indebido de los bienes de la entidad, buscando un beneficio particular que cause grave deterioro en los bienes, la imagen o la efectividad de la acción de la entidad.

– Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos voluntariamente en materiales, útiles, herramientas, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la entidad.

– La embriaguez o el uso de drogas durante el servicio.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada si causa un grave perjuicio a la entidad o a los usuarios.

### Artículo 53. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 7 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo de 15 a 30 días o el 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 entidad 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 54. 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.

Para la imposición de sanciones, por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario. Este expe-

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

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

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

Diziplina-espediente bat abiatzen bada, hutsegitearen preskripzioarako epea eten egiten da, espedienteak amaitu arte.

## IX. TITULUA

### SOLDATA EZ APLIKATZEKO KLAUSULA

55. artikulua. *Soldata ez aplikatzeko klausula.*

Aldeetako batek hitzarmen kolektibo honetan ezarritako soldatak edo beste edozein lansari ekonomiko ez aplikatzea nahiko balu, batzorde paritarioa deitu beharko du, zer ez den aplikatu nahi eta zerekin ordeztu nahi den azaltzeko.

Batzorde paritarioa ez balitz ados jarriko soldata ez aplikatzeko proposamen horren inguruan, bi aldeek adostutako PRECOren prozedurapean jarriko da auzia.

### XEDAPEN GEHIGARRIAK

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

Erakundeak, sekzioak, edo hauen produkzio unitateak, ezarritako banan banako baldintza onuragarrienak gordeko dira, baldin eta baldintza horiek Hitzarmen honetan zehaztutakoak gaituzte; hala, ezerein langile ez da kaltetuta gertatuko Hitzarmen honetan adostutako ezerein idatz-zati ezartzeagatik.

*Bigarren xedapen gehigarria. Berdintasun-printzipioa.*

Entitateak berdintasun-plan propioa du, bai eta berdintasun-batzorde bat ere, zeinean enpresa-batzordearen burua egongo baita.

*Hirugarren xedapen gehigarria. Lanpostuei eustea.*

Gipuzkoa Gurutze Gorriak eta Enpresa Batzordeak gaur egungo plantillari eustea adostu dute, posible bada, eta horretarako, jarduteko protokolo hau ezarri da:

Programetan, diru-laguntzetan, hitzarmenetan eta abarreen murrizketarik egongo balitz edo horiek amaituko balira, horietara esleitutako langileak beste entitatearen batera subrogatzeko aukerarik ez balego eta lanpostu horiei eustea Gipuzkoa Gurutze Gorriaren finantza-egonkortasunerako arrisku larria ekarriko balu, Gipuzkoa Gurutze Gorriak egoera hori Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko dio, dagokion dokumentazioa

diente 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 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 siete días puedan manifestar a la organización lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, 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 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.

Si se incoa un expediente disciplinario se suspende el plazo de prescripción de las faltas hasta su conclusión.

## TÍTULO IX

### CLÁUSULA DE INAPLICACION SALARIAL

Artículo 55. *Cláusula de Inaplicación Salarial.*

En el caso que cualquiera de las partes quisiera inaplicar los salarios o cualquier concepto económico establecido en el presente convenio colectivo, deberá convocar a la Comisión Paritaria planteando la materia que se pretende su inaplicación así como lo que sustituya lo inaplicado.

Si la Comisión Paritaria no alcanzase un acuerdo sobre la propuesta de inaplicación salarial la cuestión se someterá al procedimiento del PRECO que ambas partes acuerden.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

*Disposición adicional primera. De la aplicación de las condiciones más beneficiosas y las garantías Ad Personam.*

Si las hubiere, se mantendrán las condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por las organizaciones, o secciones, o unidades de producción de 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.

*Disposición adicional segunda. Del principio de igualdad.*

La entidad posee un Plan de Igualdad propio y dispone de una Comisión de Igualdad, a la que pertenece el Presidente del Comité de Empresa.

*Disposición adicional tercera. Mantenimiento del puesto de trabajo.*

Cruz Roja Gipuzkoa y el Comité de Empresa acuerdan mantener toda la plantilla actual, siempre que sea posible, para ello establece el siguiente protocolo de actuación:

En el supuesto de que se de alguna disminución o eliminación de programas, subvenciones, convenios, etc, y no exista la posibilidad de subrogación a otra entidad del personal asignado a la misma, y siempre que el mantenimiento de esos puestos de trabajo suponga un riesgo importante para la estabilidad financiera de Cruz Roja Gipuzkoa ésta comunicará dicha situación al Comité de Empresa por escrito y aportando la documentación



emanez. Enpresa Batzordeak txosten bat emango du, eta bertan, entitateak adierazitako egoera onartzeko edo ez onartzeko argudioak azalduko ditu. Txosten hori nahitaezkoa da, baina ez loteslea.

Enpresa-batzordeak aurreko komunikazioa jasotzen duenean, hamabost eguneko kontsultaldia hasiko da, bi aldeek azter dezaten zer aukera dagoen eszedente posibleak birkokatzeke, baldin eta langileak adierazten badu interesa duela entitateko beste postu batean jarraitzeko. Egoera horretan langile bat baino gehiago badaude, aukera egongo da aldi baterako enplegu-espediente bat izapidetzeko, birkokatzeak egiteko epe handiagoa egon dadin.

Birkokapena behin-behinekoa edo behin betikoa izan daiteke. Behin-behinekoa izanez gero, langileak Gipuzkoa Gurutze Gorrian bete gabe geratzen den lehenbiziko lanpostua betetzeko eskubidea izango du, baldin eta lanpostu horretarako behar diren titulazioa zein esperientzia eta/edo prestakuntza baditu.

Beste lanposturen batean birkokatzeke aukera ez badago, eragindako langileen lanpostuei eustea edo haiekiko lan-harremana amaitzea erabaki dezake entitateak. Entitateak lan-kontratua amaitzea erabakitzen badu, batzorde misto paritarioak, ezinbestean, lana utzi behar duen langileari emango dio haren profilaren arabera betetzeko eskubidea izango lukeen entitateko lanpostuen zerrenda. Langileak, berriz, lana uztean, batzorde mistoari eskatu ahal izango dizkio profilik betetzen ez duen lanpostuetarako zer titulazio, prestakuntza eta/edo esperientzia behar den, beste lanpostu batzuk betetzeko prestakuntza eta/edo esperientzia eskuratzen joan ahal izateko. Behin titulazio, esperientzia eta/edo prestakuntza gehiago eskuratu ondoren, bete ditzakeen lanpostuen zerrenda zabaltzeko eska dezake langileak. Batzorde mistoak hilabeteko epean erantzun beharko dio eskaerari.

Entitateak arrazoi objektiboengatik kaleratzea aukeratu gero, langileak kontratua amaitu ondoren sortzen diren lanpostuetarako kontratatua izateko lehentasuneko eskubidea izango du, baldin eta lanpostu horietarako behar den titulazioa eta esperientzia baditu.

Nolanahi ere, entitatean berriz sartzeko prozesuak hitzarmen kolektiboaren batzorde misto paritarioan aztertuko dira.

Diziplinazko kaleratzeetan ez da prozedura hau aplikatuko.

*Laugarren xedapen gehigarria. Espainiako Gurutze Gorriaren jokabide-kodea.*

Langile guztiek entitatearen jokabide-kodea bete behar dute (ikus 3. eranskina).

I. ERANSKINA

SOLDATA TAULA

necesaria. El Comité de Empresa emitirá un informe en el que se expondrá sus argumentos para asumir la situación expuesta por la entidad o rechazar dicha situación. Este informe será preceptivo pero no vinculante.

Una vez que el Comité de Empresa haya recibido la comunicación anterior se iniciará un periodo de consultas de quince días para que ambas partes exploren la posibilidad de recolocar los posibles excedentes, siempre que el trabajador manifieste su interés por mantenerse en la entidad, en otro puesto. En caso de que afecte a más de un trabajador o trabajadora, se podrá optar por la tramitación de un expediente de empleo temporal con el fin de poder tener un plazo más amplio para las posibles recolocaciones.

La recolocación podrá ser provisional o definitiva. Si fuera provisional, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a cubrir la primera vacante que se genera en Cruz Roja Gipuzkoa, siempre que se tenga la titulación y experiencia y/o formación requerida para el puesto.

Si no existe posibilidad de recolocación en otro puesto, la entidad podrá optar por mantener a las trabajadoras y trabajadores afectados o extinguir su relación laboral. Si la entidad opta por la rescisión de contratos, de manera obligatoria, la comisión mixta paritaria entregará al trabajador o trabajadora saliente la relación de puestos de trabajo que hay en la entidad a las que tendría derecho a ocupar en función de su perfil. A su vez el trabajador podrá solicitar de la comisión mixta los requisitos de titulación, formación y/o experiencia que se exigen para aquellos puestos de trabajo para los que no posea perfil, en el momento de su salida, con el fin de que se pueda ir formando y/o adquiriendo experiencia cara a ocupar otros puestos de trabajo. El trabajador podrá solicitar ampliar la relación de puestos de trabajo a los que puede acceder una vez de adquirir nuevas titulaciones, experiencias y/o formación. La comisión mixta responderá a la solicitud de trabajo en el plazo de un mes.

En el caso de que la entidad opte por realizar un despido objetivo, la trabajadora o trabajador tendrá derecho preferente a ser contratado por la entidad en los puestos que se vayan a generar a partir de la rescisión de contratos, siempre y cuando tenga la titulación y experiencia requerida para el puesto.

En todo caso de los procesos de reingreso en la entidad se tratará en la comisión mixta paritaria del Convenio Colectivo.

No se aplicará este procedimiento a los despidos disciplinarios.

*Disposición adicional cuarta. Del Código de Conducta de Cruz Roja Española.*

Todos los trabajadores deberán atenerse al Código de Conducta de la entidad, que se incluye en el anexo 3.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL			2018	2019	2020
Langileen sailkapena / Clasificación personal	Maila / Nivel	Lanpostua / Puesto	Oinarrizko soldata / Salario Base	Oinarrizko soldata / Salario Base	Oinarrizko soldata / Salario Base
I. TALDEA GRUPO I	I. MAILA NIVEL I	Gizarte esku-hartzeko zuzendaritza / Dirección Intervención Social	23.739,91	24.333,41	24.637,58
		Gizarte esku-hartzeko zuzendaritza / Dirección Intervención Social	23.739,91	24.333,41	24.637,58
		Boluntariotza zuzendaritza / Dirección Voluntariado	23.739,91	24.333,41	24.637,58
		Prestakuntza zuzendaritza / Dirección Formación	23.739,91	24.333,41	24.637,58

SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL			2018	2019	2020
Langileen sailkapena / Clasificación personal	Maila / Nivel	Lanpostua / Puesto	Oinarrizko soldata / Salario Base	Oinarrizko soldata / Salario Base	Oinarrizko soldata / Salario Base
		Ekonomia eta administrazio departamentuaren zuzendaritza / Dirección Departamento Económico y Administración	23.739,91	24.333,41	24.637,58
	II. MAILA NIVEL II	Ekonomia arduraduna / Responsable Económico	22.921,30	23.494,33	23.788,01
		Langileria arduraduna / Responsable Personal	22.921,30	23.494,33	23.788,01
		Egonaldi ertaineko zuentroen arduraduna / Responsable Centros media estancia	22.921,30	23.494,33	23.788,01
		Emantzipazio eta laguntza arduraduna / Responsable Emancipación y Acompañamiento	22.921,30	23.494,33	23.788,01
		Enplegu-arduraduna / Responsable Empleo	22.921,30	23.494,33	23.788,01
		Lehen mailako harrerarako arduraduna / Responsable Primera Acogida	22.921,30	23.494,33	23.788,01
		Krono proiektuaren arduraduna: Bakarrik dauden adingabeak gizareratzea / Responsable Crono: inclusión social menores no acompañados	22.921,30	23.494,33	23.788,01
		Tokiko batzarren arduraduna / Responsable de Asamblea Local	22.921,30	23.494,33	23.788,01
		Ume txikiak dituzten emakumeen arduraduna / Responsable Mujeres con Bebés	22.921,30	23.494,33	23.788,01
		Kanpo-prestakuntzako arduraduna / Responsable Formación Externa	22.921,30	23.494,33	23.788,01
		Informazio-sistemetan arduraduna / Responsable Sistemas de Información	22.921,30	23.494,33	23.788,01
		Ezgaitasuna duten pertsonetarako zentroen arduraduna / Responsable de Centros para personas con discapacidad	22.921,30	23.494,33	23.788,01
		Nazioarteko Babes Programa Globalaren arduraduna / Responsable de Programa Global Protección Internacional	22.921,30	23.494,33	23.788,01
II. TALDEA GRUPO II	I. MAILA NIVEL I	Kontabilitateko langile teknikariak / Personal Técnico Contable	20.465,44	20.977,08	21.239,29
		Gizarte esku-hartzeko langile teknikariak / Personal Técnico de Intervención Social	20.465,44	20.977,08	21.239,29
		Tokiko boluntariotzako, prestakuntzako eta garapeneko langile teknikariak / Personal Técnico de Voluntariado, Formación y Desarrollo Local	20.465,44	20.977,08	21.239,29
		Osasun eta sorospenerako langile teknikariak / Personal Técnico de Salud y Socorros	20.465,44	20.977,08	21.239,29
		Presidentetza eta idazkaritza programatako langile teknikariak (Funtsak lortzea, prensa, informatika, kalitatea...) / Personal Técnico de Programas de Presidencia y Secretaría (Captación fondos, Prensa, Informática, C.I. calidad ...)	20.465,44	20.977,08	21.239,29
		Hezitzaile sozialak / Educadores y Educadoras sociales	20.465,44	20.977,08	21.239,29
		Tokiko edo eskualdeko batzarretako langile teknikariak / Personal Técnico de Asambleas Locales o Comarcales	20.465,44	20.977,08	21.239,29
III. TALDEA GRUPO III	I. MAILA NIVEL I	Administrari langileak / Personal Administrativo	19.400,77	19.885,78	20.134,36
		Bederatzi lagunetik gorako ibilgailu egokituaren gidariak / Conductores conductoras de vehículos de transporte adaptado de más de 9 plazas	19.400,77	19.885,78	20.134,36

SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL			2018	2019	2020
Langileen sailkapena / Clasificación personal	Maila / Nivel	Lanpostua / Puesto	Oinarrizko soldata / Salario Base	Oinarrizko soldata / Salario Base	Oinarrizko soldata / Salario Base
		Osasun larrialdietako langile teknikariak / Personal Técnico de Emergencias Sanitarias	19.400,77	19.885,78	20.134,36
	II. MAILA NIVEL II	Monitorea, animatzailea / Monitor, Animador	17.000,00	17.425,00	17.642,81
IV. TALDEA GRUPO IV	I. MAILA NIVEL I	Bederatzi lagun arterako ibilgailuen gidariak / Conductores y conductoras de vehículos de hasta 9 plazas	16.061,15	16.462,68	16.668,47
		Mantentze lanetako eta zerbitzu orokorretako langile teknikariak / Personal Técnico mantenimiento y servicios generales	16.061,15	16.462,68	16.668,47
V. TALDEA GRUPO V	II. MAILA NIVEL II	Garraio egokituko laguntzaileak / Auxiliares de Transporte Adaptado	14.089,51	14.441,75	14.622,27
		Laguntzaileak eta garbitzaileak / Personal auxiliar y de limpieza	14.098,51	14.441,75	14.622,27
		Urrearen zozketan kaleko saltzaileak / Vendedores de calle del Sorteo del Oro	14.098,51	14.441,75	14.622,27
	III. MAILA NIVEL III	Barneko uretako salbamendu- eta sorospenez-zerbitzuetako langileak. / Personal de salvamento y socorrismo de aguas interiores.	16.868,40	17.290,11	17.506,24

II. ERANSKINA

ANEXO II

ERANTZUKIZUNAGATIK OSAGARRIAK

COMPLEMENTOS DE RESPONSABILIDAD

Osagarrien izena / Nombre complemento	Kategoria / Categoría	Arloa / Área	2018	2019	2020
ERANTZUKIZUNAGATIKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	Zuzendaritza / Dirección	Zuzendaritza Dirección	10.391,00	10.650,78	10.783,91
ERANTZUKIZUNAGATIKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	Ekonomia eta finantza-arduraduna / Responsable Económico Financiero	Administrazioa Administración	4.325,00	4.433,13	4.488,54
ERANTZUKIZUNAGATIKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	Egonaldi ertaineko zentroen arduraduna / Responsable Centros Media Estancia	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	6.119,00	6.271,98	6.350,37
ERANTZUKIZUNAGATIKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	Nazioarteko Babes Programa Globalaren arduraduna / Responsable Programa Global Protección Internacional	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	6.119,00	6.271,98	6.350,37
ERANTZUKIZUNAGATIKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	Emantzipazio eta laguntza proiektuen arduraduna / Responsable Proyecto Emancipación y Acompañamiento	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	5.169,00	5.298,23	5.364,45
ERANTZUKIZUNAGATIKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	Lehen mailako harreraren arduraduna / Responsable Primera Acogida	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	4.325,00	4.433,13	4.488,54
ERANTZUKIZUNAGATIKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	Enplegu-planaren arduraduna / Responsable Plan de Empleo	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	4.325,00	4.433,13	4.488,54
ERANTZUKIZUNAGATIKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	Crono proiektuaren arduraduna / Responsable Proyecto Crono	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	4.325,00	4.433,13	4.488,54



Osagarrien izena / Nombre complemento	Kategoria / Categoría	Arloa / Área	2018	2019	2020
ERANTZUKIZUNAGATIKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	Emantzipazio-etxebizitzaren arduraduna / Responsable Pisos Emancipación	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	5.169,00	5.298,23	5.364,45
ERANTZUKIZUNAGATIKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	Haurtzaro arduraduna / Responsable Infancia	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	791,00	810,78	820,91
ERANTZUKIZUNAGATIKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	Ezgaitasuna duten pertsonen arduraduna / Responsable Personas con discapacidad	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	2.901,00	2.973,53	3.010,69
LANPOSTUAREN BERARIAZKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO ESPECIFICO DEL PUESTO	Lehen harrerako, enplegu-planeko, Crono proiektuko, bitartekaritzako, igarotzeko teknikariak / Personal Técnico Primera Acogida, Plan de Empleo, Crono, Mediación, Tránsito	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	3.534,00	3.622,35	3.667,63
LANPOSTUAREN BERARIAZKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO ESPECIFICO DEL PUESTO	Nazioarteko Babes Programa Globaleko teknikariak / Personal Técnico Programa Global Protección Internacional	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	3.534,00	3.622,35	3.667,63
LANPOSTUAREN BERARIAZKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO ESPECIFICO DEL PUESTO	Nazioarteko Babes Globaleko Programako harrera-etxebizitzetako teknikariak / Personal Técnico pisos de acogida Programa Global Protección Internacional	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	4.325,00	4.433,13	4.488,54
LANPOSTUAREN BERARIAZKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO ESPECIFICO DEL PUESTO	Egonaldi ertaineko zentroetako teknikariak / Personal Técnico Centros Media Estancia	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	4.326,00	4.434,15	4.489,58
LANPOSTUAREN BERARIAZKO OSAGARRIA / COMPLEMENTO ESPECIFICO DEL PUESTO	Laguntza-programetako teknikariak / Personal Técnico programa acompañamiento	Gizarte esku-hartzea Intervención Social	791,00	810,78	820,91

Euskadi

