

CONVENIO DE LA FUNDACIÓN
LANTEGI BATUAK
2022 - 2025

ÍNDICE

Pág.

CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1: Ámbito Personal	5
Artículo 2: Ámbito Temporal	5
Artículo 3: Compensación y Absorción	6

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4: Organización del Trabajo	6
--	---

CAPITULO III: CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 5: Clasificación Profesional	6
---	---

CAPITULO IV: RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 6: Salarios	9
Artículo 7: Conceptos Salariales	9
Artículo 8: Aplicación Salarial	10
Artículo 9: Gratificaciones Extraordinarias	20
Artículo 10: Incrementos no Consolidables	20
Artículo 11: Incentivos Variables	20
Artículo 12: Incentivos para Auxiliares de Servicios (AS)	21
Artículo 13: Pluses y Complementos	21
Artículo 14: Antigüedad	23

CAPITULO V: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 15: Jornada Laboral y Medidas Flexibilizadoras	24
Artículo 16: Vacaciones	26
Artículo 17: Licencias Retribuidas	27
Artículo 18: Licencias No Retribuidas	29
Artículo 19: Excedencias Voluntarias o No Voluntarias	29
Artículo 20: Permiso parcialmente retribuido (Año sabático)	30

CAPITULO VI: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 21: Incapacidad Temporal	32
Artículo 22: Aportación por hijos/as con Discapacidad Intelectual	32
Artículo 23: Seguro de Responsabilidad Civil	32
Artículo 24: Personal con Discapacidad Intelectual	33
Artículo 25: Indemnizaciones por Muerte o Invalidez	33
Artículo 26: Anticipos	33
Artículo 27: Servicios de Comedor	34
Artículo 28: Jubilación	34

CAPITULO VII: FORMACIÓN

Artículo 29: Formación Profesional	34
--	----

CAPITULO VIII: INGRESOS, VACANTES Y CONTRATACIÓN

Artículo 30: Ingresos y Vacantes	36
Artículo 31: Contratación	38
Artículo 32: Cláusula de Subrogación:	
Garantía de no discriminación por discapacidad	38
Artículo 33: Periodo de Prueba	39
Artículo 34: Igualdad de oportunidades	39

CAPITULO IX: SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 35: Seguridad y Salud	40
Artículo 36: Revisión Médica	41
Artículo 37: Ropa de Trabajo	41

CAPITULO X: DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 38: Derecho Supletorio	41
Artículo 39: Comisión Paritaria	41
Artículo 40: Derechos Sindicales	42

CAPITULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41: Régimen disciplinario	43
--	----

**CAPITULO XII: ANEXOS DE CONDICIONES LABORALES ESPECÍFICAS
PARA LAS DIFERENTES ACTIVIDADES**

Artículo 42: Anexos de condiciones laborales específicas	47
--	----

CAPITULO XIII: DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 43: Disposición Transitoria primera	47
--	----

ANEXOS:

Anexo 1: Tabla Salarial 2022 36.....	48
Anexo 2: Tabla Salarial Provisional 2023 y Pluses y Complementos	49
Anexo 3: Condiciones laborales específicas de la actividad de limpieza	50
Anexo 4: Condiciones laborales específicas de la actividad de enclaves	51
Anexo 5: Tabla de parentescos	52

CONVENIO DE LA FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK 2022-2025

CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1. - ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores/as que presten sus servicios en la Fundación Lantegi Batuak, incluido el personal con discapacidad con contrato de trabajo de carácter especial regulado en el R.D. 1368/85 de 17 de Julio modificado por el RD 427/1999, de 12 de marzo y con exclusión expresa de las personas que tengan formalizada su contratación como personal directivo, (Director/a General, Directores/as de Área y Directores/as de Unidad, entre otras), así como los usuarios/as atendidos en Régimen Ocupacional definidos en el artículo 52 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y el Decreto 185/2015 del Gobierno Vasco de 6 de Octubre de cartera de prestaciones y servicios del sistema vasco de Servicios Sociales. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera.

De conformidad con los artículos 1 y 8 de los Estatutos de la Fundación Lantegi Batuak, y conforme a su objeto social dedicado a promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual, en todas y cada una de las etapas de su vida, contribuir al máximo desarrollo de sus capacidades y a su seguridad vital y alcanzar la integración laboral de las personas con discapacidad en función de sus posibilidades, dadas las especiales características que presenta su encuadramiento en la relación laboral especial que regula el Real Decreto 1368/1985 de 17 de Julio y el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se prueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, amén de las previsiones del Art. 49 de la Constitución Española, y dado el carácter estatutario del presente Convenio Colectivo en razón de la capacidad y legitimación de las partes suscribientes del mismo y conforme a lo preceptuado en el Art. 83 y 84 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo queda circunscrito expresamente a las relaciones laborales entre Lantegi Batuak y su personal dependiente con el pertinente certificado de discapacidad y demás personal dedicado al cumplimiento del objeto social arriba definido.

Art. 2. - ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor con fecha 1 de enero del 2022, con una duración de 4 años (hasta el 31 de diciembre del 2025) y se considerará denunciado automáticamente el 1 de diciembre de 2025.

Se exceptúan aquellos puntos o artículos del convenio para los que se señale expresamente una entrada en vigor diferente.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor su contenido normativo.

La parte que promueva la nueva negociación comunicará por escrito a la otra parte los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación, debiéndose proceder a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo máximo de 15 días naturales, a partir de la recepción de la comunicación.

Art. 3. - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las mejoras económicas y de otro orden convenidas en este texto absorben y compensan las que estuvieran implantadas con anterioridad.

De igual forma podrán ser absorbidas y compensadas por aumentos y mejoras que puedan establecerse en el futuro.

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 4. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A) Criterios Generales: La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Fundación Lantegi Batuak, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

B) Sistema Organizativo: La Dirección de la Fundación Lantegi Batuak, con el fin de elaborar un sistema equitativo, tanto en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores/as, como en la contraprestación a la Fundación, realizará, cuando las necesidades organizativas lo requieran:

- Simplificación y mejora de métodos y procesos internos.
- Establecimiento de las plantillas correctas de personal, atendiendo a las normas legales vigentes.
- Adecuación de puestos a personas, procurando conseguir la mejor integración de personas con discapacidad.
- Adaptación de personas a puestos, procurando conseguir la mejor adecuación entre aptitudes y puesto.

CAPITULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 5. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A) CRITERIOS GENERALES

La clasificación profesional de los trabajadores/as se realiza conjugando la aptitud profesional y perfil de conocimientos poseídos conforme a los requerimientos del Grupo Profesional en el que figuran encuadrados, y el conjunto de funciones y tareas asignados al puesto de trabajo que en cada momento se desempeñe, acorde con el Nivel de Clasificación de éste.

Los/as trabajadores/as se clasificarán en Grupos Profesionales, en los que se agruparán unitariamente atendiendo a las titulaciones académicas y experiencias profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y al contenido general de la misma, según se establece en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de este Convenio se integrarán en uno de los Grupos Profesionales establecidos. Dentro de cada Grupo se establecerán niveles económicos.

B) DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

Grupo D - DIRECTOS: pertenecen a este grupo los trabajadores/as que, con la cualificación técnica, conocimientos y/o experiencia precisos, realizan operaciones y tareas propias de la producción/ servicio, interviniendo directa o indirectamente en el proceso productivo o en mantenimiento, en almacenes y suministro de materiales.

Se incluirán en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

	Nivel
Auxiliar de Servicios (BR) 75%	AS 75%
Auxiliar de Servicios (BR) 85%	AS 85%
Auxiliar de Servicios 100%	AS 100%
Operario/a B	4
Operario/a A	3
Limpiador/a	2
Camarero/a	2
Almacenero/a	1
Técnico/a	1

Grupo C - ADMINISTRATIVOS/AS Y AUXILIARES: Son los trabajadores/as que con la cualificación técnica, conocimientos y/o experiencia específicos, realizan funciones técnicas, administrativas, de organización, informáticas y cualesquiera otras análogas o relacionadas con ellas, incluso las auxiliares. Podrán realizar igualmente funciones de coordinación y supervisión, bien sea como función única o complementaria.

Se incluirán en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

	Nivel
Auxiliar de Comedor	4
Auxiliar de Monitor/a	3
Responsable de Equipo	3
Auxiliar de Administrativo/a / Telefonista/ Recepcionista	3
Encargado/a 2	2

Administrativo/a comercial	2
Administrativo/a de taller	2
Administrativo/a Informático/a	2
Administrativo/a A	1

Grupo B- TECNICOS/AS Y PROFESIONALES: pertenecen a este grupo los trabajadores/as que con la cualificación técnica específica desarrollan funciones técnicas en un Taller, Servicio o Área determinada, reportando al o la responsable de la misma. Podrán realizar funciones de coordinación, supervisión y mando, bien sea como función única o complementaria. Igualmente, podrán realizar funciones de ejecución y auxiliares.

Se incluirán en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

	Nivel
Técnico/a de Apoyo	8
Encargado/a 1	8
Encargado de Servicios	8
Prospector/a Empleo	8
Técnico/a de Apoyo a Personas	8
Técnico/a de Apoyo a Procesos	8
Técnico/a de Compras	8
Enfermero/a	7
Monitor/a	7
Técnico/a de Contabilidad	7
Técnico/a de Comunicación	7
Técnico/a de Gestión	7
Preparador/a laboral	6
Técnico/a de Proyecto	6
Monitor/a 1	6
Técnico/a de Orientación y Selección	6
Técnico/a de Calidad	5
Comercial	4
Coordinador/a de Actividad o Área	4
Secretario/a de Dirección	3
Técnico/a de Prevención	3
Técnico/a de Formación y Desarrollo	2
Técnico/a de Asesoría y Apoyo Social	2
Técnico/a de Adiestramiento y Ajuste Personal	1

Grupo A- GESTORES/AS: Pertenezen a este grupo aquellos trabajadores/as que, con la cualificación técnica, conocimientos y/o experiencia precisos y/o habilitados con el respectivo título académico, ostentan o puedan ostentar la responsabilidad de dirigir, planificar, controlar u organizar recursos y medios puestos a su disposición.

Se incluirán en este grupo los siguientes puestos de trabajo:

	Nivel
Responsable de Compras	4
Responsable de Contabilidad	4
Responsable de Orientación y Selección	4
Responsable de Servicios	3
Responsable de Centro	2
Responsable de Servicio de Prevención	1

C) PROCEDIMIENTO

Con el objeto de facilitar y simplificar la tabla salarial de Lantegi Batuak, a cada puesto de trabajo, identificado en los diferentes Grupos Profesionales, se le asignará un nivel retributivo tal y como figura en el apartado B) “definición de los grupos profesionales” de este mismo artículo.

La Dirección informará al Comité de Empresa de todos los cambios producidos y la nueva asignación de niveles a cada trabajador/a.

D) NIVELES RETRIBUTIVOS DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

Cada Grupo Profesional tendrá varios niveles retributivos. El salario base año de cada nivel retributivo para la vigencia del presente convenio se detalla en el anexo 1 de este documento, exceptuando los niveles salariales AS100%, AS 85% y AS 75% que estarán sujetos al SMI vigente en cada momento.

CAPITULO IV: RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 6. - SALARIOS

En todos los casos, la Tabla Salarial es la que figura en el Anexo 1 de este Convenio que recoge los grupos y niveles retributivos con su correspondiente salario base año. En adelante, toda referencia al correspondiente salario base año será la recogida en la tabla salarial e identificado como: SBA.

Art. 7. - CONCEPTOS SALARIALES

- SMI: es el salario mínimo interprofesional.
- SBA: es el salario base año recogido en la tabla salarial (anexo 1)

- **Subida consolidable:** es el porcentaje que se incrementa de manera consolidada en el SBA de la tabla salarial (anexo 1).
- **Resultado Final:** es el dato económico que queda al final de cada ejercicio, después de aplicar todos los gastos, exceptuando el pago de la Retribución Variable.
- **Resultado Final Auditado:** es el dato económico que queda al final de cada ejercicio, después de aplicar todos los gastos. Incluido el pago de la Retribución Variable.
- **Retribución Variable:** es un pago anual, único, variable y no consolidable que se realiza aplicando las fórmulas correspondientes de los artículos “8.2.5”, “8.3.5” y “8.4.5” en función del Resultado Final.

Art. 8. – APLICACIÓN SALARIAL

8.1) Retribución para el año 2022

8.1.1) Para los niveles retributivos sujetos al SMI (AS100%, AS85% y AS75%)

- Se aplicará el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, proporcional a cada nivel retributivo recogido en la tabla salarial de 2022 (ver anexo 1).

8.1.2) Para el resto de los niveles retributivos no sujetos al SMI

- Para los niveles retributivos que van desde el Grupo A Nivel 1 hasta el Grupo B Nivel 7, se aplicará un incremento salarial del 5,40% en el SBA de la tabla salarial de 2021, absorbiendo el anticipo a cuenta pactado en el acuerdo de estabilidad suscrito el 12 de abril de 2022.
- Para los niveles retributivos que van desde el Grupo B Nivel 8 hasta el Grupo C Nivel 3, se aplicará un incremento salarial del 5,40% en el SBA de la tabla salarial de 2021, absorbiendo el anticipo a cuenta pactado en el acuerdo de estabilidad suscrito el 12 de abril de 2022.
- Para los niveles retributivos que van desde el Grupo C Nivel 4 hasta el Grupo D Nivel 4, se aplicará un incremento salarial del 5,90% en el SBA de la tabla salarial de 2021, absorbiendo el anticipo a cuenta pactado en el acuerdo de estabilidad suscrito el 12 de abril de 2022.

INCREMENTO CONVENIO	
	2022
A1-B7	5,40%
B8-C3	5,40%
C4-D4	5,90%

8.1.3) Tabla final 2022

La tabla salarial final de 2022 recogerá la tabla salarial final de 2021 más el incremento salarial pactado en los puntos 8.1.1. y 8.1.2. (Anexo 1)

8.2) Retribución para el año 2023

8.2.1) Para los niveles retributivos sujetos al SMI (AS100%, AS85% y AS75%)

Se aplicará el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, proporcional a cada nivel retributivo recogido en la tabla salarial de 2023.

8.2.2) Para el resto de los niveles retributivos no sujetos al SMI

- a) Para los niveles retributivos que van desde el Grupo A Nivel 1 hasta el Grupo B Nivel 7 se aplicará un incremento salarial del 2% en el SBA de la tabla salarial de 2022.
- b) Para los niveles retributivos que van desde el Grupo B Nivel 8 hasta el Grupo C Nivel 3 se aplicará un incremento salarial del 3% en el SBA de la tabla salarial de 2022.
- c) Para los niveles retributivos que van desde el Grupo C Nivel 4 hasta el Grupo D Nivel 4 se aplicará un incremento salarial del 7% en el SBA de la tabla salarial de 2022.

INCREMENTO CONVENIO	
	2023
A1-B7	2,00%
B8-C3	3,00%
C4-D4	7,00%

8.2.3) Cláusula de mejora salarial

Esta cláusula será de aplicación solamente para el rango comprendido entre el Grupo C nivel 4 y Grupo D nivel 4 (C4-D4).

En el caso de que el importe en euros de la subida bruta anual del SMI fuera superior al importe en euros de la subida recogida en el punto 8.2.2.c) para estos niveles (el 7%), se garantizará la diferencia entre estos importes como salario consolidable en la tabla salarial de 2023.

A modo de ejemplo:

Caso de Grupo D Nivel 4:

Si el incremento del SMI en 2023 fuera del 8%, la subida económica sería de 1.120,00 euros bruto año.

Por otra parte, la subida pactada en el 2023 supone un incremento de 1.042,40 euros bruto año.

Por lo tanto, esta cláusula garantizará que la diferencia (77,60 €) se sumará en la tabla salarial de 2023.

Caso de Grupo D Nivel 2:

Si el incremento del SMI en 2023 fuera del 8%, la subida económica sería de 1.120,00 euros bruto año.

Por otra parte, la subida pactada en el 2023 supone un incremento de 1.192,68 euros bruto año.

Por lo tanto, esta cláusula no será de aplicación porque el importe de la subida es superior al importe de la subida del SMI.

	2022	2023	Diferencia	Incremento SMI - Incremento pactado		Importe Cláusula Mejora salarial
SMI	14.000,00	15.120,00	1.120,00			
D2	17.038,34	18.231,02	1.192,68	1.120,00 - 1.192,68 =	-72,68	0,00 €
D4	14.891,50	15.933,90	1.042,40	1.120,00 - 1.042,40 =	77,60	77,60 €

* Estos importes y porcentajes son a modo de ejemplo y no son vinculantes.

8.2.4) Tabla salarial provisional 2023

La tabla salarial provisional 2023 recogerá los incrementos de los puntos 8.2.1, 8.2.2 y 8.2.3.

8.2.5) Retribución variable

Así mismo, se percibirá una Retribución Variable no consolidable en función del Resultado Final del ejercicio según lo recogido en la siguiente tabla:

RETRIBUCION VARIABLE	
RDO.	Porcentaje SBA
500.000	0,60%
750.000	0,85%
1.000.000	1,35%

No obstante, en el caso en el que se perciba esta Retribución Variable se podrá consolidar una parte de la misma. Concretamente, se consolidará como máximo el porcentaje de la misma que, sumado al porcentaje de subida recogido en los artículos 8.2.2 y 8.2.3, no supere el IPC de la CAPV de 2023.

Si el porcentaje de retribución variable consolidable no fuera suficiente para alcanzar el IPC de la CAPV de 2023, el importe pendiente se llevará a un pago que se realizará en el primer cuatrimestre de 2026.

La garantía de consolidación referida en este artículo no será de aplicación a los niveles retributivos sujetos al SMI (AS100%, AS85% y AS75%).

A modo de ejemplo:

Caso de Grupo B Nivel 7:

Este Grupo y nivel tiene una subida de un 2% en 2023.

Si el IPC de la CAPV de 2023 acabara en 4,5%, la diferencia para garantizar el poder adquisitivo sería de 2,5%.

Por otra parte, si el resultado final de 2023 fuera de 750.000 €, el porcentaje de retribución variable inicialmente no consolidable sería de 0,85%.

En este caso, el 0,85% se consolidaría en la tabla salarial y quedaría pendiente el abono de un 1,65% (para alcanzar el IPC de la CAPV de 2023) que se llevaría al pago en 2026.

Caso de Grupo C Nivel 1:

Este Grupo y nivel tiene una subida de un 3% en 2023.

Si el IPC de la CAPV de 2023 acabara en 3,5%, la diferencia para garantizar el poder adquisitivo sería de 0,5%.

Por otra parte, si el resultado final de 2023 fuera de 750.000 €, el porcentaje de retribución variable inicialmente no consolidable sería de 0,85%.

En este caso, se consolidaría en la tabla salarial el 0,5% necesario para alcanzar el IPC de la CAPV de 2023 y no se consolidaría el porcentaje restante, no quedando importe alguno pendiente del año 2023 para llevar al pago de 2026.

Caso de Grupo D Nivel 4:

Este Grupo y nivel tiene una subida de un 7% en 2023.

Si el IPC de la CAPV de 2023 acabara en 4,5%, ya estaría garantizada la subida del poder adquisitivo.

Por otra parte, si el resultado final de 2023 fuera de 750.000 €, el porcentaje de retribución variable inicialmente no consolidable sería de 0,85%.

En este caso, el 0,85% se pagaría, pero no se consolidaría en la tabla salarial de 2023, ni quedaría ningún importe pendiente de pago para 2026.

	Incremento 2023	IPC 2023	Diferencia con IPC	Retribución Variable (RV)	% RV Consolidable	% RV NO Consolidable	Garantía IPC CAPV para 2026
B-7	2%	4,5%	2,5%	0,85%	0,85%	0%	1,65%
C-1	3%	3,5%	0,5%	0,85%	0,5%	0,35%	0%
D-4	3,6%	4,5%	-2,5%	0,85%	0%	0,85%	0%

* Estos importes y porcentajes son a modo de ejemplo y no son vinculantes.

8.2.6) Tabla final 2023

La tabla salarial final de 2023 recogerá la tabla provisional 2023 (artículo 8.2.4) más la retribución variable consolidable de 2023.

8.3) Retribución para el año 2024

8.3.1) Para los niveles retributivos sujetos al SMI (AS100%, AS85% y AS75%)

Se aplicará el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, proporcional a cada nivel retributivo recogido en la tabla salarial de 2024.

8.3.2) Para el resto de los niveles retributivos no sujetos al SMI

Se aplicarán los siguientes incrementos salariales sobre la tabla salarial final de 2023 (la recogida en el artículo 8.2.6).

INCREMENTO CONVENIO	
	2024
A1-B7	2,00%
B8-C3	3,00%
C4-D4	3,60%

8.3.3) Cláusula de mejora salarial

Esta cláusula será de aplicación solamente para el rango comprendido entre el Grupo C nivel 4 y Grupo D nivel 4 (C4-D4).

En el caso de que el importe en euros de la subida bruta anual del SMI fuera superior al importe en euros de la subida recogida en el punto 8.3.2 para estos niveles (el 3,6%), se garantizará la diferencia entre estos importes como salario consolidable en la tabla salarial de 2024.

A modo de ejemplo:

Caso de Grupo D Nivel 4:

Si el incremento del SMI en 2024 fuera del 4%, la subida económica sería de 604,80 euros bruto año.

Por otra parte, la subida pactada en el 2024 supone un incremento de 576,41 euros bruto año.

Por lo tanto, esta cláusula garantizará que la diferencia (28,39 €) se sumará en la tabla salarial de 2024.

Caso de Grupo D Nivel 2:

Si el incremento del SMI en 2024 fuera del 4%, la subida económica sería de 604,80 euros bruto año.

Por otra parte, la subida pactada en el 2024 supone un incremento de 656,32 euros bruto año.

Por lo tanto, esta cláusula no será de aplicación porque el importe de la subida es superior al importe de la subida del SMI.

	2023	2024	Diferencia	Incremento SMI - Incremento pactado		Importe Cláusula Mejora salarial
SMI	15.120,00	15.724,80	604,80			
D2	18.231,02	18.887,33	656,32	604,80 - 656,32 =	-51,52	0,00 €
D4	15.933,90	16.587,91	576,41	604,80 - 576,41 =	28,39	28,39 €

* Estos importes y porcentajes son a modo de ejemplo y no son vinculantes.

8.3.4) Tabla salarial provisional 2024

La tabla salarial provisional 2024 recogerá los incrementos de los puntos 8.3.1, 8.3.2 y 8.3.3.

8.3.5) Retribución variable

Así mismo, se percibirá una Retribución Variable no consolidable en función del Resultado Final del ejercicio según lo recogido en la siguiente tabla:

RETRIBUCION VARIABLE	
RDO.	Porcentaje SBA
500.000	0,60%
750.000	0,85%
1.000.000	1,35%

No obstante, en el caso en el que se perciba esta Retribución Variable se podrá consolidar una parte de la misma. Concretamente, se consolidará como máximo el porcentaje de la misma que, sumado al porcentaje de subida recogido en los artículos 8.3.2 y 8.3.3, no supere el IPC de la CAPV de 2024.

Si el porcentaje de retribución variable consolidable no fuera suficiente para alcanzar el IPC de la CAPV de 2024, el importe pendiente se llevará a un pago que se realizará en el primer cuatrimestre de 2026.

La garantía de consolidación referida en este artículo no será de aplicación a los niveles retributivos sujetos al SMI (AS100%, AS85% y AS75%).

A modo de ejemplo:

Caso de Grupo B Nivel 7:

Este Grupo y nivel tiene una subida de un 2% en 2024.

Si el IPC de la CAPV de 2024 acabara en 3,5%, la diferencia para garantizar el poder adquisitivo sería de 1,5%.

Por otra parte, si el resultado final de 2024 fuera de 750.000 €, el porcentaje de retribución variable inicialmente no consolidable sería de 0,85%.

En este caso, el 0,85% se consolidaría en la tabla salarial y quedaría pendiente el abono de un 0,65% (para alcanzar el IPC de la CAPV de 2024) que se llevaría al pago en 2026.

Caso de Grupo C Nivel 1:

Este Grupo y nivel tiene una subida de un 3% en 2024.

Si el IPC de la CAPV de 2024 acabara en 3,5%, la diferencia para garantizar el poder adquisitivo sería de 0,5%.

Por otra parte, si el resultado final de 2024 fuera de 750.000 €, el porcentaje de retribución variable inicialmente no consolidable sería de 0,85%.

En este caso, se consolidaría en la tabla salarial el 0,5% necesario para alcanzar el IPC de la CAPV de 2024 y no se consolidaría el porcentaje restante, no quedando importe alguno pendiente del año 2024 para llevar al pago de 2026.

Caso de Grupo D Nivel 4:

Este Grupo y nivel tiene una subida de un 3,6% en 2024.

Si el IPC de la CAPV de 2024 acabara en 3,5%, ya estaría garantizada la subida del poder adquisitivo.

Por otra parte, si el resultado final de 2024 fuera de 750.000 €, el porcentaje de retribución variable inicialmente no consolidable sería de 0,85%.

En este caso, el 0,85% se pagaría, pero no se consolidaría en la tabla salarial de 2024, ni quedaría ningún importe pendiente de pago para 2026.

	Incremento 2024	IPC 2024	Diferencia con IPC	Retribución Variable (RV)	% RV Consolidable	% RV NO Consolidable	Garantía IPC CAPV para 2026
B-7	2%	3,5%	1,5%	0,85%	0,85%	0%	0,65%
C-1	3%	3,5%	0,5%	0,85%	0,5%	0,35%	0%
D-4	3,6%	3,5%	-0,1%	0,85%	0%	0,85%	0%

* Estos importes y porcentajes son a modo de ejemplo y no son vinculantes.

8.3.6) Tabla final 2024

La tabla salarial final de 2024 recogerá la tabla provisional 2024 (artículo 8.3.4) más la retribución variable consolidable de 2024.

8.4) Retribución para el año 2025

8.4.1) Para los niveles retributivos sujetos al SMI (AS100%, AS85% y AS75%)

Se aplicará el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, proporcional a cada nivel retributivo recogido en la tabla salarial de 2025.

8.4.2) Para el resto de los niveles retributivos no sujetos al SMI

Se aplicarán los siguientes incrementos salariales sobre la tabla salarial final de 2024 (la recogida en el artículo 8.3.6)

INCREMENTO CONVENIO	
	2025
A1-B7	2,00%
B8-C3	3,00%
C4-D4	3,35%

8.4.3) Cláusula de mejora salarial

Esta cláusula será de aplicación solamente para el rango comprendido entre el Grupo C nivel 4 y Grupo D nivel 4 (C4-D4).

En el caso de que el importe en euros de la subida bruta anual del SMI fuera superior al importe en euros de la subida recogida en el punto 8.4.2 para estos niveles (el 3,35%), se garantizará la diferencia entre estos importes como salario consolidable en la tabla salarial de 2025.

A modo de ejemplo:

Caso de Grupo D Nivel 4:

Si el incremento del SMI en 2025 fuera del 3,7%, la subida económica sería de 581,82 euros bruto año.

Por otra parte, la subida pactada en el 2025 supone un incremento de 556,65 euros bruto año.

Por lo tanto, esta cláusula garantizará que la diferencia (25,17 €) se sumará en la tabla salarial de 2025.

Caso de Grupo D Nivel 2:

Si el incremento del SMI en 2025 fuera del 3,7%, la subida económica sería de 581,82 euros bruto año.

Por otra parte, la subida pactada en el 2025 supone un incremento de 632,73 euros bruto año.

Por lo tanto, esta cláusula no será de aplicación porque el importe de la subida es superior al importe de la subida del SMI.

	2024	2025	Diferencia	Incremento SMI - Incremento pactado		Importe Cláusula Mejora salarial
SMI	15.724,80	16.306,62	581,82			
D2	18.887,33	19.520,06	632,73	581,82 - 632,73 =	-50,91	0,00 €
D4	16.587,91	17.172,95	556,65	581,82 - 556,65 =	25,17	25,17 €

* Estos importes y porcentajes son a modo de ejemplo y no son vinculantes.

8.4.4) Tabla salarial provisional 2025

La tabla salarial provisional 2025 recogerá los incrementos de los puntos 8.4.1, 8.4.2 y 8.4.3.

8.4.5) Retribución variable

Así mismo, se percibirá una Retribución Variable no consolidable en función del Resultado Final del ejercicio según lo recogido en la siguiente tabla:

RETRIBUCION VARIABLE	
RDO.	Porcentaje SBA
500.000	0,60%
750.000	0,85%
1.000.000	1,35%

No obstante, en el caso en el que se perciba esta Retribución Variable se podrá consolidar una parte de la misma. Concretamente, se consolidará como máximo el porcentaje de la misma que, sumado al porcentaje de subida recogido en los artículos 8.4.2 y 8.4.3, no supere el IPC de la CAPV de 2025. RDO. Porcentaje SBA

Si el porcentaje de retribución variable consolidable no fuera suficiente para alcanzar el IPC de la CAPV de 2025, el importe pendiente se llevará a un pago que se realizará en el primer cuatrimestre de 2026.

La garantía de consolidación referida en este artículo no será de aplicación a los niveles retributivos sujetos al SMI (AS100%, AS85% y AS75%).

A modo de ejemplo:

Caso de Grupo B Nivel 7:

Este Grupo y nivel tiene una subida de un 2% en 2025.

Si el IPC de la CAPV de 2025 acabara en 2,2%, la diferencia para garantizar el poder adquisitivo sería de 0,2%.

Por otra parte, si el resultado final de 2025 fuera de 750.000 €, el porcentaje de retribución variable inicialmente no consolidable sería de 0,85%.

En este caso, se consolidaría en la tabla salarial el 0,2% necesario para alcanzar el IPC de la CAPV de 2025 y no se consolidaría el porcentaje restante, no quedando importe alguno pendiente del año 2025 para llevar al pago de 2026.

Caso de Grupo C Nivel 1:

Este Grupo y nivel tiene una subida de un 3% en 2025.

Si el IPC de la CAPV de 2025 acabara en 4%, la diferencia para garantizar el poder adquisitivo sería de 1%.

Por otra parte, si el resultado final de 2025 fuera de 750.000 €, el porcentaje de retribución variable inicialmente no consolidable sería de 0,85%.

En este caso, el 0,85% se consolidaría en la tabla salarial y quedaría pendiente el abono de un 0,15% (para alcanzar el IPC de la CAPV de 2025) que se llevaría al pago en 2026.

Caso de Grupo D Nivel 4:

Este Grupo y nivel tiene una subida de un 3,35% en 2025.

Si el IPC de la CAPV de 2025 acabara en 2,2%, ya estaría garantizada la subida del poder adquisitivo.

Por otra parte, si el resultado final de 2025 fuera de 750.000 €, el porcentaje de retribución variable inicialmente no consolidable sería de 0,85%.

En este caso, el 0,85% se pagaría, pero no se consolidaría en la tabla salarial de 2025, ni quedaría ningún importe pendiente de pago para 2026.

	Incremento 2025	IPC 2025	Diferencia con IPC	Retribución Variable (RV)	% RV Consolidable	% RV NO Consolidable	Garantía IPC CAPV para 2026
B-7	2%	2,2%	0,2%	0,85%	0,2%	0,65%	0%
C-1	3%	4%	1%	0,85%	0,85%	0%	0,15%
D-4	3,35%	2,2%	1,15%	0,85%	0%	0,85%	0%

* Estos importes y porcentajes son a modo de ejemplo y no son vinculantes.

8.4.6) Tabla final 2025

La tabla salarial final de 2025 recogerá la tabla provisional 2025 (artículo 8.4.4) más la retribución variable consolidable de 2025.

8.5) Pago compensatorio a realizar en el primer trimestre del año 2026

8.5.1) Para los niveles retributivos sujetos al SMI (AS100%, AS85% y AS75%)

Si la suma de los porcentajes de subida del SMI del periodo 2022 a 2025 fuera inferior a la suma de los porcentajes de subida del IPC de la CAPV del mismo periodo, estos tres niveles cobrarán un pago único variable no consolidable de carácter compensatorio, equivalente al porcentaje de dicha diferencia, aplicado sobre el SMI de 2025 o porcentaje proporcional según nivel salarial.

Fórmula:

$$(\%IPC\ 2022 + \%IPC\ 2023 + \%IPC\ 2024 + \%IPC\ 2025) - (\%SMI\ 2022 + \%SMI\ 2023 + \%SMI\ 2024 + \%SMI\ 2025) = X\% \text{ (DIFERENCIA)}$$

- Paga compensatoria AS 100= X% * SMI 2025.
- Paga compensatoria AS 85= X% * 85% SMI 2025.
- Paga compensatoria AS 75= X% * 75% SMI 2025.

8.5.2) Para el resto de niveles retributivos no sujetos al SMI

En el primer cuatrimestre del año 2026 se realizará un pago compensatorio para garantizar los incrementos del IPC de la CAPV de los años 2023, 2024 y 2025, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta, por un lado, las tablas finales de cada año y, por otro, las tablas de garantía del poder adquisitivo que se describen a continuación:

- **Tabla 2023 de garantía del poder adquisitivo:**

Esta tabla será igual a la tabla final de 2022 más los porcentajes de incremento pactados en los puntos 8.2.2. y 8.2.3., salvo en los casos en que el porcentaje de incremento del IPC de la CAPV para dicho año sea superior, en cuyo caso se aplicará el porcentaje de subida del IPC de la CAPV.

- **Tabla 2024 de garantía del poder adquisitivo:**

Esta tabla será igual a la tabla de garantía del poder adquisitivo de 2023 más los porcentajes de incremento pactados en los puntos 8.3.2. y 8.3.3., salvo en los

casos en que el porcentaje de incremento del IPC de la CAPV para dicho año sea superior, en cuyo caso se aplicará el porcentaje de subida del IPC de la CAPV.

- Tabla 2025 de garantía del poder adquisitivo:

Esta tabla será igual a la tabla de garantía del poder adquisitivo de 2024 más los porcentajes de incremento pactados en los puntos 8.4.2. y 8.4.3., salvo en los casos en que el porcentaje de incremento del IPC de la CAPV para dicho año sea superior, en cuyo caso se aplicará el porcentaje de subida del IPC de la CAPV.

Esta tabla será la tabla salarial provisional 2026.

Dicho pago consistirá en la diferencia entre las tablas de garantía del poder adquisitivo descritas más arriba y las tablas finales de cada año (artículos 8.2.5, 8.3.5 y 8.4.5).

Fórmula:

$(\text{Tabla Garantía 2023} - \text{Tabla Final 2023}) + (\text{Tabla Garantía 2024} - \text{Tabla Final 2024}) + (\text{Tabla Garantía 2025} - \text{Tabla Final 2025})$

Art. 9. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán antes del 15 de julio y 24 de diciembre, respectivamente, siendo las cuantías de ambas idénticas al salario base de una mensualidad más la antigüedad si la hubiere.

Art. 10. - INCREMENTOS NO CONSOLIDABLES

Mejora de Servicios al exterior

Los trabajadores y trabajadoras de las actividades de servicios al exterior, esto es Enclaves/ Prestaciones de Servicio, Limpieza, Jardinería y Servicios Auxiliares percibirán los siguientes complementos:

- Aux. Monitor/Responsables Equipo: complemento funcional del 3% del SBA.
- AS 75%: complemento funcional hasta SBA de AS 85%
- AS 85%: complemento funcional hasta SBA de AS 100%
- Resto trabajadores/as: complemento funcional del 1% del SBA.

Art. 11. - INCENTIVOS VARIABLES

Siempre que se respete como mínimo los salarios establecidos en convenio se podrán establecer a criterio de la Dirección de la empresa, a partir de la vigencia del presente convenio, incentivos variables.

Para la activación de los incentivos objeto del presente artículo, se solicitará informe previo al Comité de Empresa.

Se podrán establecer a nivel colectivo, estableciéndose la posibilidad de una utilización individualizada solamente en función de las circunstancias del mercado laboral.

Art. 12. - INCENTIVOS PARA AUXILIARES DE SERVICIOS

Se establecen incentivos al trabajo desarrollado por los/las Auxiliares de Servicios. El hecho de su cobro regular no implica derecho a su aplicación automática, dado que son variables y su aplicación se basa en su uso como herramienta para promocionar la mejora, por parte de los usuarios y usuarias, en el aprendizaje de tareas, la responsabilidad, la atención, las relaciones de trabajo y el interés.

Estos incentivos son:

Incentivo para Niveles AS	2015	2016	2017
Incentivo 1	112,88	114,01	115,15
Incentivo 2	84,86	85,50	86,36
Incentivo 3	56,44	57	57,57
Incentivo 85	48,54	49,03	49,52
Incentivo 75	40,63	41,04	41,45

Los sistemas de valoración serán del conocimiento general de los trabajadores/as y sus representantes. Cualquier reclamación o problema que surja sobre esta cuestión, serán resueltos entre el Responsable de Centro o Servicio, Monitor/a, personal del Área de Personas y Desarrollo y la propia persona afectada.

La aplicación de los importes de incentivos no tendrá efectos retroactivos.

Estos incentivos quedarán absorbidos durante la vigencia del presente convenio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del presente Convenio Colectivo.

Art. 13. - PLUSES Y COMPLEMENTOS

13.1) Pluses y complementos

A) Complemento por trabajar en sábados por la tarde y/o domingos.

- No marcados en calendario laboral: 80% del salario base hora (SBH)
- Si marcados en calendario laboral: 30% del SBH.

B) Complemento por trabajar en festivos:

80% del SBH.

C) Complemento por trabajar los días 24 de diciembre por la tarde, 25 de diciembre, 31 de diciembre por la tarde y 1 de enero:

200% del SBH y el desplazamiento.

D) Viajes y Desplazamientos.

Quando el trabajador/a utilice el vehículo propio para trabajos de la empresa, el precio por kilómetro será de 0,39 €/Km los primeros 200 Km. A partir del

Kilómetro 201 el precio será de 0,32 €/Km. Se llevaría a cabo una revisión anual si hubiera grandes variaciones en los precios del mercado.

Cuando el trabajador/a utilice el vehículo propio para trasladar operarios/as a su centro de trabajo y/o materiales, el precio por Kilómetro será de 0,41 €/Km.

En caso de traslado por conveniencia de la empresa, ésta abonará los gastos de desplazamiento a precio de transporte público desde su antiguo al nuevo centro de trabajo, siempre y cuando éste quede más lejos de su domicilio habitual. En el supuesto de que no exista transporte público para acceder al nuevo centro dentro del horario establecido, se abonará el kilometraje entre el antiguo centro y el nuevo siempre que se produzca un alejamiento del domicilio habitual.

En ningún caso el taxi se considerará, a estos efectos, transporte público.

E) Nocturnidad

A los trabajadores/as que realicen un trabajo nocturno, tendrán un plus de nocturnidad de un 30% del SBH.

Se entenderá por trabajo nocturno aquellas horas que se especifiquen en la legislación vigente.

F) Relevos

Cuando el puesto de trabajo requiera la realización de relevos, los trabajadores/as implicados/as percibirán mensualmente, o la parte proporcional en caso de periodos inferiores a un mes, los siguientes importes:

Por la realización de 2 relevos o la realización del relevo de tarde porque no sea posible la rotación: 75 €/mes.

Por la realización de 3 relevos: 100 €/mes.

En el caso de trabajadores/as que no realizan relevos, cuando por necesidades de la producción o del servicio que se les preavise con la mayor antelación posible y, como mínimo el día anterior, para la realización de relevos de tarde o la prestación de sus servicios en dos relevos, se les abonará el importe equivalente a la ejecución de tres relevos, en la cuantía señalada en el párrafo que antecede, según el tiempo efectivamente trabajado, de forma que el pago se realizará bien por días o meses con un máximo de 30 días, transcurridos los cuales, la percepción de dicho complemento será la que corresponda a dos relevos.

En el caso de trabajadores/as que realicen relevos, los días que por necesidades de la producción o del servicio que se les preavise con la mayor antelación posible, y como mínimo el día anterior, se les cambie a turno de mañana, teniendo marcado en calendario turno de tarde o viceversa, cobrarán el importe equivalente a tres relevos, los días concretos en los que se produzca esta variación respecto a lo señalado en su calendario, con un máximo de 30

días, transcurridos los cuales la percepción de dicho complemento será la que corresponda a dos relevos.

Si alguno de estos relevos coincidiera con trabajo nocturno, se sumaría al plus relevos el plus de nocturnidad.

G) Poda en altura con camión cesta

Cuando el trabajador/a realice trabajos de poda en altura o tala controlada, empleando camión cesta con brazo tipo Socage 20D o similar hasta la altura de trabajo que permita dicho medio: 5,20 €/hora.

H) Poda en altura con mayor especialización

Cuando la empresa solicite hacer trabajos de poda en altura o tala controlada que demanden mayor especialización, empleando plataformas elevadoras con alturas de trabajo potencial mayor de 20 metros: 9,50 €/hora.

I) Tala de gran porte desde el suelo

Cuando la empresa solicite realizar trabajo de tala de árboles de gran porte desde el suelo que requieran destreza para dirigir la caída, evitando así el empleo de medios de elevación: 20 €/hora

J) Conducción de remolque de 3.500kg o camión de baldeo

Cuando se conduzca remolque de 3.500 kilos, con requerimiento de carnet B+E o camión de baldeo, con requerimiento de carnet C: 11,24 €/día.

13.2) Aplicación y revalorización de pluses y complementos

La aplicación de todos los pluses y complementos recogidos en este artículo 13 no tendrán efectos retroactivos, entrando en vigor a partir del mes siguiente a la fecha de la firma del presente convenio.

Los pluses y complementos regulados en las letras F, G, H, I y J del presente artículo se revalorizarán en 2024 y 2025 en función del IPC anual de la CAPV de 2023 y 2024 respectivamente.

Art. 14. - ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en este acuerdo tendrá derecho a percibir un complemento de antigüedad por quinquenio cumplido, del 1,5 %. Este complemento se calculará sobre los salarios base del año 2000, estableciendo la correspondiente columna al efecto, que recogerá el valor de un quinquenio de cada nivel retributivo.

Todo trabajador/a que cumpla quinquenio, comenzará a cobrar el complemento correspondiente en el mes en que se cumple la citada antigüedad. El número de quinquenios será limitado a cuatro a partir de 1997.

El porcentaje máximo de complemento por antigüedad no podrá exceder del 20% del SBA de cada nivel retributivo.

CAPITULO V TIEMPO DE TRABAJO

Art. 15. - JORNADA LABORAL Y MEDIDAS FLEXIBILIZADORAS

La jornada laboral en 2022 será de 1.702 horas. A partir de 2023 y durante la vigencia del convenio la jornada laboral anual será de 1.692 horas/año (en 2023, 1.639 horas efectivas después de incluir el tiempo de descanso durante la jornada). Se incluirá dentro de esta jornada laboral una reunión mensual.

Para poder organizar y aprovechar de forma efectiva las horas de reunión de Centro Especial de Empleo, se organizarán charlas o planes de formación y, según requiera el programa, se podrá adaptar y variar las fechas de reuniones, con un calendario previo.

A) Distribución de la jornada

Durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, y durante el mes de diciembre de cada año a partir de 2023 y durante el resto de los años de vigencia del convenio, las personas trabajadoras de Lantegi Batuak que prestan servicios en el Área Industrial y en las Áreas de Apoyo, prestarán servicios en jornada continuada, sin realizar la pausa para la comida. Esta previsión no se aplicará a las personas que desarrollan su trabajo en el Área de Servicios en la que los horarios laborales y la distribución del tiempo de trabajo dependen de los clientes. Además, con el fin de poder atender a las personas del servicio ocupacional en las franjas horarias en que se encuentren en los centros de trabajo, durante los meses de mayo y diciembre de cada año a partir de 2023 y durante el resto de años de vigencia del convenio, algunas/os trabajadoras/es indirectas/os podrán sufrir variaciones en su horario laboral, en una horquilla de dos horas a la entrada al trabajo y dos horas a la salida del mismo, sin que esto suponga, en ningún caso, un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente acuerdo, y sin que dichas variaciones horarias computen como horas de disponibilidad.

A modo de ejemplo, si el horario laboral de un centro de trabajo industrial en el mes de mayo de 2023 fuera de 7:00 a 15:00, algunos/as trabajadores/as indirectos de dicho centro industrial podrían ver variado el mismo y tener que prestar servicios de 9:00 a 17:00 horas.

B) Días de libre disposición

Durante la vigencia del convenio cada trabajador/a tendrá dos días de libre disposición no recuperables, proporcionales al tiempo de alta en la empresa, según la siguiente escala:

- De 1 día a 3 meses → 0 días
- De 3 meses y un día a 6 meses → 1 día
- De 6 meses y un día a 12 meses → 2 días

En caso de que el referido periodo de alta no se produzca en el mismo año natural, sino que se produzca de forma consecutiva entre dos años naturales, se aplicará la misma escala.

Los días de libre disposición a que se refiere este artículo, se solicitarán con la mayor antelación posible, como mínimo una semana antes. El disfrute de estos días no deberá tener incidencia en el desarrollo de la actividad o servicio. En caso contrario, el trabajador/a solicitará el disfrute de dichos días en otro momento.

C) Control horario

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. No obstante, en el caso de las personas trabajadoras encargadas de abrir y/o cerrar centros o lonjas de la empresa, el tiempo de trabajo comenzará a computarse desde la apertura y/o cierre de los mismos.

El tiempo invertido por las personas trabajadoras en realizar tareas de transporte de personas y/o materiales de la empresa antes y/o después de la jornada establecida en el calendario, se considerará tiempo de trabajo. En estos supuestos, se considerará que la jornada comienza cuando se recoge el vehículo de empresa en la base correspondiente o cuando se recoge a la primera persona y se considerará que finaliza cuando se deja el vehículo de empresa en la base o se deja a la última persona.

Los excesos de jornada respecto del calendario generados por la realización de dichas tareas se compensarán en tiempo de descanso que se disfrutará de manera acumulada y siempre que sea posible adherido a los días de vacaciones, dejando de ser aplicable el “Plus Transporte Operarios” regulado en el anterior Convenio Colectivo de Fundación Lantegi Batuak.

La información sobre excesos y/o defectos de jornada obtenida a través de los fichajes podrá ser utilizada con fines disciplinarios.

D) Disponibilidad horaria

La empresa por necesidades de producción podrá modificar hasta un máximo de 80 horas anuales la jornada, sin que ello suponga en ningún caso, un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente convenio.

En el supuesto de que la empresa haga uso de esta posibilidad en más del 10% de la plantilla de la Unidad Industrial, de Servicios o Área afectada, lo comunicará al Comité de Empresa.

Las horas que se realicen sobre las que inicialmente están determinadas en el calendario laboral no podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas a todos los efectos como horas ordinarias.

La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su realización, preferentemente en jornadas completas y medias jornadas. Si no fuese posible y a ambas partes les interesara, el disfrute de las horas ya trabajadas dentro del año natural puede ser ampliado al año siguiente, debiendo ser disfrutadas estas horas en el primer trimestre.

No se aplicará este artículo para sábados a la tarde, domingos, festivos y vacaciones, o en los días que sustituyan a estos cuando se trabaja de lunes a domingo.

Se tendrá en cuenta al trabajador/a en caso de tener un problema particular. No se podrá utilizar en los periodos marcados como vacaciones.

E) Turnos de trabajo

En los centros o servicios que se requieran por necesidades de la organización y la producción, se establecerán turnos de trabajo que serán establecidos, previa consulta al centro afectado y al Comité de Empresa, tanto en su duración como en su cadencia, a criterio de la Dirección de la Empresa.

Se comunicará al Comité de Empresa la realización de turnos de trabajo, y las personas afectadas.

F) Polivalencia funcional

Al personal directo que realice funciones propias del personal indirecto en ausencia de éste, se le abonará un complemento de 4,44 € por hora, multiplicado por el tiempo efectivo que realice dichas funciones. Se formalizarán acuerdos por escrito, enviándose copia al Comité de Empresa.

El importe recogido en este artículo no tendrá efectos retroactivos entrando en vigor el mes siguiente a la fecha de firma del presente convenio.

Dicho importe se revalorizará en 2024 y 2025 en función del IPC anual de la CAPV de 2023 y 2024 respectivamente

G) Movilidad funcional

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de realización de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva manteniendo el trabajador/a afectado la retribución de origen. La empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores/as.

Art. 16. - VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, siempre que trabaje las horas establecidas de jornada anual, disfrutará de las siguientes vacaciones:

- 22 días laborables de lunes a viernes o 26 días laborables de lunes a sábado, en el periodo comprendido entre el día 1 de junio y 30 de septiembre, preferentemente en el mes de agosto.
 - De este periodo al menos 2 semanas serán consecutivas.

- En los supuestos de aquellas personas que trabajen 3 o menos días semanales de forma habitual o cíclica, los 22 o 26 días laborables anteriormente referidos equivaldrán como máximo a 30 días naturales que disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
 - De este periodo al menos 2 semanas serán consecutivas.
- 9 días laborables se repartirán entre Semana Santa, Semana de Pascua (la semana siguiente a la Semana Santa), Navidad y Semana de reyes (primera semana del año). En el caso de las actividades de Servicios y de las prestaciones de servicios vinculadas al calendario del cliente, el disfrute de estos 9 días podrá repartirse a lo largo del año en dos periodos diferenciados de 4 y 5 días cada uno. En estos casos, las personas afectadas tendrán derecho a un día más de libre disposición.
 - De este periodo al menos 1 semana será consecutiva.

Cuando el calendario laboral venga condicionado por el cliente de tal forma que no se pueda completar la jornada laboral anual y no sea posible completarla dentro de la jornada marcada en calendario, de los 9 días de vacaciones referidos en el párrafo anterior se trabajará el número de días que sea necesario hasta completar la jornada anual establecida.

En caso de no cerrar por vacaciones en el mes de agosto, se cogerán en el periodo comprendido entre junio y septiembre estableciendo turnos de forma rotativa entre las personas afectadas y avisando con dos meses de antelación.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La remuneración de los días de vacaciones será de salario base mensual, la media de los tres últimos meses de incentivo, si lo viniera percibiendo, según la Tabla Salarial adjunta, y también plus de antigüedad.

Así mismo, en enero se percibirá una undécima parte de la suma de los conceptos del año natural anterior correspondientes a plus relevos, plus nocturnidad, polivalencia funcional y plus sábados a la tarde y domingos.

Art. 17. - LICENCIAS RETRIBUIDAS

Se concederán licencias retribuidas en los siguientes casos:

- A.- Caso de matrimonio o pareja de hecho reconocida legalmente **18 días naturales**.
- B.- Caso de matrimonio de padre o madre, hijos/as y hermanos/as consanguíneos o políticos: **1 día natural**.

C.- Caso de fallecimiento, parto, enfermedad grave que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: **4 días naturales o tiempo de trabajo equivalente repartido en un máximo de 8 días naturales, o en el caso de hospitalización mientras dure la misma.**

Con traslado a más de 240 Km.: 5 días naturales

D.- Caso de enfermedad grave o fallecimiento, parto, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad: **2 días naturales o tiempo de trabajo equivalente repartido en un máximo de 4 días naturales, o en el caso de hospitalización mientras dure la misma.**

Con traslado a más de 240 Km.: 4 días naturales

E.- En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a dispondrá del periodo de suspensión del contrato que establezca la legislación vigente en cada momento.

F.- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica tanto al médico de cabecera como de los especialistas, cuando sea imposible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo. En caso de asistencia a consulta del médico de cabecera o especialista, el trabajador/a deberá presentar el correspondiente justificante.

A estos efectos, la asistencia a la ortopedia se considerará médico especialista.

G.- Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

H.- Todos los supuestos no contemplados, se regirán por la legislación vigente.

I.- En caso de asistencia a exámenes y pruebas oficiales por el tiempo imprescindible, siempre que se justifique debidamente.

J.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

K.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

L.- Las personas trabajadoras, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá acumularse para disfrutar el tiempo equivalente en días naturales consecutivos seguidos del permiso de maternidad. Si dos personas trabajadoras de Lantegi Batuak ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. En el

caso en que las fechas establecidas para las vacaciones coincidan con el permiso de maternidad y/o lactancia, las vacaciones se disfrutarán a continuación, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

A efectos del reconocimiento de las licencias recogidas en el presente artículo, se considerará que, en los supuestos de viudedad, el vínculo de afinidad continúa hasta que se produzca un nuevo cambio de estado civil.

Art. 18. - LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

A- Todo el personal podrá solicitar hasta 30 días de permiso no retribuido por año por cuestiones personales, que se podrán disfrutar hasta en cuatro periodos. Así mismo, será necesario solicitar este permiso con un preaviso de 15 días.

B- Así mismo, podrá solicitar "licencia sin sueldo" aquel trabajador/a que deba hacer frente a graves circunstancias familiares tales como enfermedad grave o invalidez de parientes en primer grado, a su cargo, que no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen una actividad retribuida, previa presentación de informe médico. Al cabo de seis meses, el trabajador/a pasará a excedencia voluntaria.

Esta licencia sin sueldo comporta una situación de suspensión del contrato de trabajo de las previstas en el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora podrá solicitar una nueva licencia sin sueldo transcurridos dos años desde la fecha de finalización de la última licencia sin sueldo.

Así mismo, será necesario solicitar la licencia sin sueldo con un preaviso de 15 días e informar de la incorporación al trabajo con 15 días de antelación.

C- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una 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 pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Art. 19. - EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS O NO VOLUNTARIAS

La excedencia voluntaria es la que se concede al trabajador/a por motivos personales.

Será requisito para su concesión que el trabajador/a la solicite con un preaviso de 30 días y que tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa.

Durante el periodo en que el trabajador/a que la solicite permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y consecuentemente no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será abonado el tiempo de excedencia para su antigüedad.

La excedencia voluntaria se concederá por periodos concretos no prorrogables de un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Tendrán derecho a reserva de plaza durante un año, cuatro trabajadores/as de forma proporcional al número de trabajadores/as de cada grupo profesional.

Los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, siempre y cuando la referida excedencia sea solicitada para ocupar un puesto de trabajo ordinario, tendrán derecho a reserva de un puesto de trabajo de su grupo profesional durante cuatro años en el caso de personas con certificado de discapacidad de al menos un 33%. Además, en este supuesto la persona podrá solicitar prórroga de la excedencia mientras dicho empleo ordinario tenga carácter temporal.

El excedente voluntario/a que no solicitara el reingreso 15 días antes de la terminación del plazo de ésta, causará baja definitiva en la empresa.

La empresa concederá excedencia de forma obligatoria a aquellos/as trabajadores/as en el supuesto de designación o elección del trabajador/a para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

Art. 20. – PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO (AÑO SABÁTICO)

Aquellas personas profesionales con una antigüedad superior a 8 años en Fundación Lantegi Batuak tienen la posibilidad de solicitar un “año sabático” en el que no se realiza trabajo efectivo alguno, pero se retribuye parcialmente.

Este permiso se desarrolla en un periodo de 5 años consecutivos durante los cuales la persona cobrará y cotizará el 80% de su retribución anual, trabajando durante los 4 primeros años el 100% de la jornada y disfrutando del permiso durante el quinto año en el que la persona no prestará servicios. El tiempo de duración de este permiso computará a efectos de antigüedad y las personas que lo disfruten tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo a la finalización del mismo.

Las personas solicitantes del permiso parcialmente retribuido deberán ser indefinidas, tener una antigüedad de 8 años en Fundación Lantegi Batuak y encontrarse, en el momento del inicio del periodo de 5 años del permiso, en situación de alta y prestando servicios efectivos.

No podrá disfrutar al mismo tiempo de dicho permiso más de una persona por sección, brigada o área, y en todo caso con un máximo del 10% de las personas trabajadoras de cada centro, servicio o área.

Los trabajadores y trabajadoras que quieran disfrutar de este permiso deberán solicitarlo por escrito con 30 días de antelación al inicio del periodo de los 5 años y, una vez que se compruebe que cumplen los requisitos establecidos para su disfrute, deberán suscribir un acuerdo personal con la empresa en el que se regulen las condiciones del mismo.

El permiso parcialmente retribuido es compatible únicamente con las reducciones de jornada que están contempladas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, dado que dichas situaciones implican una reducción retributiva, la compatibilidad implicará la consiguiente reducción proporcional de todas las retribuciones a percibir durante el quinto año.

Las personas que hayan solicitado este permiso podrán renunciar al mismo por causas sobrevenidas cuando se produzca algunos de los supuestos que se enuncian a continuación y el mantenimiento del permiso en dichos supuestos conlleve situaciones de grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional:

- Fallecimiento de cónyuge/pareja de hecho o de hijos/as.
- Enfermedad grave de la persona interesada o de su cónyuge/pareja de hecho, o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad a su cargo.
- Inicio de un expediente de incapacidad permanente.
- Solicitar y disfrutar una excedencia por guarda legal o cuidado de familiares.
- Grave perjuicio económico producido en la unidad familiar.

La renuncia deberá ser aceptada o rechazada por la Dirección de Fundación Lantegi Batuak en el plazo de tres meses desde su solicitud, pero en ningún caso se aceptarán las renunciaciones por causas diferentes a las enunciadas, ni una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.

Las renunciaciones que sean aceptadas producirán la extinción del permiso y la regularización de las retribuciones y cotizaciones devengadas desde que se inició el mismo. No obstante, dicha regularización no generará derecho a intereses de demora, recargos o similares.

En el supuesto de que la renuncia no fuera aceptada, la persona trabajadora permanecerá en la situación de permiso por el tiempo que reste de disfrute y en los términos previstos en el presente artículo.

El permiso será revocado si se produce alguno en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento de la persona interesada.
- Extinción de la relación laboral por cualquier causa.

Las revocaciones no provocarán la regularización de las retribuciones y cotizaciones devengadas desde que se inició el mismo, salvo en los supuestos en que la extinción de la relación laboral se hubiera producido como consecuencia de un despido objetivo o modificación sustancial de condiciones de trabajo, de un despido disciplinario reconocido o

declarado como nulo o improcedente, o como consecuencia de una baja por agotamiento de IT o de la declaración de una Incapacidad Permanente.

Las personas trabajadoras que hayan disfrutado de este permiso no podrán volver a disfrutarlo hasta transcurridos 5 años desde la fecha de finalización del último permiso parcialmente retribuido.

CAPITULO VI: BENEFICIOS SOCIALES

Art. 21. - INCAPACIDAD TEMPORAL

En estos casos, siempre que persista la relación laboral, la Empresa garantizará el salario real, tanto en las mensualidades como en las pagas extras, abonando desde el primer día y por espacio máximo de 90 días computados anualmente, la diferencia existente entre la prestación que concede la Seguridad Social y la totalidad del salario que percibe el trabajador/a.

El cómputo anual de los 90 días de complemento de IT se realizará teniendo en cuenta el primer día de baja del trabajador/a. La fecha de baja será la referencia para ver si corresponde o no realizar el pago del complemento.

Para hacer el cálculo se restará, al máximo de los 90 días anuales, los días que ha cobrado el trabajador/a por complemento de IT en los 12 meses anteriores a la baja. El resultado será el número de días que le correspondería cobrar al trabajador/a mientras se encuentre de baja.

Para el caso de que la I.T. se produzca por accidente de trabajo, siempre que persista la relación laboral, el periodo en que se garantiza el salario real será por el tiempo que dure la misma, teniendo en cuenta el incentivo del mes anterior si lo hubiere.

Durante la vigencia de este convenio la gestión de las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común se realizará como hasta ahora a través de la Seguridad Social, salvo las obligaciones o cambio normativo que pudiera afectar a esta materia.

Art. 22. - APORTACIÓN POR HIJOS O HIJAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Los trabajadores/as que tengan hijos o hijas con discapacidad intelectual o bajo su tutela con necesidad de asistencia o Educación Especial, gozarán de derecho a una plaza prioritaria y gratuita en los Centros de Lantegi Batuak.

Art. 23. - SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

La Empresa contrata un seguro de responsabilidad civil por un importe de 450.759,07 € con franquicia de 300 €.

Art. 24. - PERSONAL CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Será misión especialísima de la Empresa, la reserva de aquellos puestos de trabajo que así lo permitan a trabajadores y trabajadoras con discapacidad intelectual. La idoneidad o no de los mismos, será decidida por la Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 38.

Art. 25. - INDEMNIZACIONES POR MUERTE O INVALIDEZ

La Empresa suscribirá un seguro colectivo de vida para todo el personal con más de un año de antigüedad trabajando en Lantegi Batuak, que sea admitido como asegurable por la compañía de seguros contratada por la empresa, por un importe de 12.020,24 €, cuyas contingencias cubiertas serán las siguientes:

- A.- Fallecimiento..... 12.020,24 €
- B.- Invalidez Permanente Absoluta 12.020,24 €

La empresa suscribirá un seguro colectivo de accidente para todo el personal con más de un año de antigüedad trabajando en Lantegi Batuak, por un importe de 12.020,24 €. con las siguientes coberturas:

- A.- Fallecimiento Accidental
- B.- Invalidez Permanente derivada de accidente. La invalidez garantizada será independiente de la profesión de la persona asegurada y dará lugar únicamente a las indemnizaciones que se fijen en la póliza de seguros, de acuerdo con el baremo que en la misma venga estipulada.

Se negociará con las Compañías de Seguros la cobertura de la invalidez permanente absoluta del personal con discapacidad, para que acoja el mayor número posible de personas. A la suscripción del seguro, el trabajador o trabajadora designará el beneficiario/a o los beneficiarios/as en el supuesto de fallecimiento del asegurado/a. Se entregará copia de la póliza a cada persona que suscriba el seguro por primera vez.

Se entregará al Comité de Empresa un listado con las pólizas nuevas que se vayan tramitando.

Art. 26 – ANTICIPOS

El personal fijo en plantilla y que se encuentre ante una necesidad económica perentoria debidamente justificada, podrá solicitar a la empresa un anticipo cuya cantidad no exceda de 3.800,00 €. Estas necesidades serán discutidas entre la Empresa y el Comité de Empresa, quedando en última instancia a criterio de la Dirección, la aprobación y cuantía de los mismos.

Los anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro deberá realizarse en 18 mensualidades, excepto desde el Grupo Profesional C nivel 4 (incluido éste) y niveles inferiores, que será de 24 mensualidades.

La cantidad que la Empresa debe destinar en cada momento a anticipos será la cantidad total de 50.000 € en circulación. De estos 50.000 €, 12.000 € se reservarán para el personal directo.

No se podrá solicitar un anticipo hasta que pasen 12 meses desde el pago del anterior anticipo.

La Empresa entregará anualmente por escrito a la comisión paritaria, una relación de anticipos concedidos.

Art. 27. - SERVICIOS DE COMEDOR

En los talleres que Lantegi Batuak tiene montado Servicio de Comedor, podrán hacer uso del mismo todos/as los/as trabajadores/as que lo soliciten.

El precio por comida durante la vigencia de este convenio se establece en 4,92 € excepto para los trabajadores/as en bajo rendimiento cuyo precio será de 4,68 €.

La empresa dictará las normas para el uso del servicio de comedor por los trabajadores y trabajadoras.

Art. 28. - JUBILACIÓN

Durante la vigencia del presente convenio y siempre que la actual normativa que regula el contrato de relevo siga vigente, todos los trabajadores/as que cumplan los requisitos legales exigidos podrán optar voluntariamente a la jubilación parcial anticipada a partir de la edad establecida legalmente, para lo cual la empresa formalizará el correspondiente contrato de relevo.

Con el objetivo de fomentar la estabilidad en el empleo, el o la relevista pasará a contrato indefinido una vez que el trabajador/a jubilado/a parcialmente llegue a la edad de jubilación definitiva.

Así mismo, se establece como edad de jubilación forzosa la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento. Se tendrán en cuenta los casos que requieran más tiempo de cotización para acceder al 100% de la pensión de jubilación correspondiente.

La edad de jubilación obligatoria se establece, tal y como dispone la Ley 21/2021 de 18 de diciembre para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, en el marco de mejora de la estabilidad en el empleo expresado en este convenio colectivo en el presente artículo y en el último párrafo del artículo 31.

CAPITULO VII: FORMACIÓN

Art. 29. - FORMACIÓN PROFESIONAL

Las partes implicadas en la negociación del presente Convenio, conscientes de la especial importancia de la formación en organizaciones al servicio del progreso humano y con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la exigencia de los

respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen el compromiso de establecer una política de formación, dentro de la cual se incluirá el aprendizaje del euskara, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la calidad de los servicios que prestamos.

Para desarrollar esta política de formación se fijan los siguientes puntos básicos:

1. La Dirección, con la participación del Comité de Empresa, fomentará, dentro de sus posibilidades económicas y de organización, acciones formativas de calidad destinadas a la plantilla o colectivo de Lantegi Batuak.
2. El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por las necesidades de todo tipo derivadas de las funciones de los puestos actuales y de las que se desempeñarán en el futuro.
3. La Dirección en función de las necesidades de formación detectadas, elaborará un Plan de Formación que lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.
4. La Dirección aplicará y desarrollará dicho Plan en el ámbito de su competencia.
5. Es obligación de todo el personal incluido en una acción formativa, aprovechar al máximo posible los recursos que en ella se estén empleando.
6. De cara al fomento del euskara en la empresa, anualmente la Empresa y la comisión de formación elaborarán un Plan de Formación para cubrir las necesidades en esta materia y su posterior seguimiento.

Con el objeto de apoyar la promoción y normalización del uso del Euskera se establece una ayuda para los/as trabajadores/as que lo soliciten y se matriculen en un centro de formación. Para acceder a esta ayuda la persona se compromete a asistir y aprovechar la formación y entregará un certificado de la empresa formadora que lo acredite. El incumplimiento de este compromiso implicará la devolución de la ayuda económica. Se destinará un importe anual máximo para todas las solicitudes de 6.000 € y un máximo individual de 400 €/año. Las peticiones se atenderán por orden de solicitud.

7. El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones.
8. Esta formación deberá ser más completa para los/as técnicos/as y delegados/as de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como “conocimientos mínimos indispensables” al programa de formación previsto en la normativa vigente.
9. El resto de trabajadores/as recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/aso de terceras personas. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

10. La formación programada por la empresa se impartirá dentro de la jornada de trabajo y, cuando no sea posible hacerla en horario de trabajo se realizará en otras horas que serán compensadas en tiempo de descanso. Los gastos ocasionados como tal formación correrán a cargo de la empresa.
11. Respecto a los permisos individuales de formación, se estará a todo lo dispuesto en cada momento en la normativa vigente.
12. Todas las personas que tengan personas a su cargo directo, recibirán formación orientada a trabajar con personas con discapacidad, para facilitar el trato y las relaciones interpersonales.
13. En la Comisión de Formación se presentarán los planes de formación.
En los planes de formación presentados a Fundae y Hobetuz, en su caso, se respetará la garantía de participación del Comité de Empresa según lo establecido en la regulación vigente o acuerdo en la propia comisión de formación.

Los trabajadores/as que deseen realizar estudios de formación o perfeccionamiento profesional tendrán derecho, siempre que fuera posible en el servicio, a la adecuación de la jornada, de forma que les permita acudir a las clases, debiendo demostrar el aprovechamiento de la formación con las calificaciones.

Para todo lo relacionado a la Formación, estará sujeto al manual de gestión en el procedimiento en vigor.

Los y las trabajadoras que asistan a cursos impartidos en centros oficiales u homologados con el fin de ampliar o perfeccionar su capacidad profesional, siempre que por la Dirección se considere que los mismos tengan relación con la función o puesto que desempeñan, se le abonará el importe de la matrícula previa presentación del pago de la misma, para lo cual deberán presentar su solicitud debidamente acreditada con una antelación mínima de 15 días, que será autorizada, en su caso, por la Dirección en el plazo de diez días siguientes a la solicitud. Se dará prioridad a las acciones formativas ligadas a los Certificados de Profesionalidad asociado al Sistema de Cualificaciones Profesionales del País Vasco. En aquellos casos en que la asistencia a cursos lo sea a instancia de la empresa, el tiempo dedicado coincidente con su jornada de trabajo será considerado como de trabajo efectivo y se cubrirán los gastos ocasionados por dicha formación.

CAPITULO VIII: INGRESOS, VACANTES Y CONTRATACIÓN

Art. 30. - INGRESOS Y VACANTES

Es facultad de la Dirección de la Empresa la previsión sobre los conceptos arriba expresados. Esta previsión, así como sus modificaciones será comunicada al Comité de Empresa.

Para cubrir las vacantes y nuevos ingresos se concederá preferencia al personal al servicio de la empresa para que pueda ocupar puestos de nivel superior siempre que concurren igualdad de méritos con aspirantes de fuera de la empresa.

La empresa sacará una convocatoria interna para ocupar puestos de los grupos profesionales A, B y C, que podrán ser estables o temporales para cubrir sustituciones con una previsión mínima de 6 meses de duración al que podrán presentarse los trabajadores/as de igual nivel al puesto ofertado, así como los trabajadores/as de niveles inferiores, con sus características y se expondrán en los tablones de anuncios de cada centro, servicio o área, según el procedimiento establecido en el Manual de Gestión.

Para estos casos, la exigencia de una titulación específica se podrá considerar suplida por experiencia asimilable, de una duración variable según la complejidad del puesto.

En caso de necesidad de realización de prueba práctica, esta deberá adecuarse a las necesidades del puesto a seleccionar para asegurar el correcto desempeño del mismo.

Se creará una comisión, llamada “Comisión de Contratación y Convocatorias Internas” formada por cinco personas, tres por parte de la Empresa y dos por el Comité de Empresa, para decidir sobre las convocatorias internas, en las que se respetará el principio de igualdad y no discriminación. Así mismo, se tendrán en cuenta las peticiones de traslado de los trabajadores/as con el mismo nivel retributivo.

Cuando los miembros del Comité de Empresa que forman dicha comisión sean a su vez candidatos/as a una convocatoria interna no participarán en la decisión de la comisión sobre dicha convocatoria.

Se informará a los candidatos/as que no hayan sido seleccionados/as en la convocatoria interna.

Las personas que saquen una convocatoria interna tendrán que esperar dos años para presentarse a una nueva convocatoria interna.

Tanto en los casos de ingreso de un trabajador/a en la Organización, como en los de acceso a un nuevo puesto de trabajo a través de la promoción interna, se podrá establecer, cuando exista una carencia de capacitación profesional del trabajador/a respecto a las funciones a desempeñar, un índice denominado de adaptación profesional (I.A.P.).

Dicho índice podrá suponer una deducción de hasta el diez por ciento de la retribución bruta anual fijada en la Tabla Salarial, siempre que no reduzca sus anteriores percepciones salariales. La oportunidad de aplicación de este índice será decidida en el seno de la mencionada “Comisión de Contratación y Convocatorias Internas” al objeto de diseñar cómo se van a paliar las carencias detectadas, buscando la unanimidad en la adopción de un acuerdo de estas características.

En todo caso, la duración máxima de la aplicación de dicho índice será de seis meses para el grupo profesional C y B y doce meses para el grupo profesional A.

Se informará al Comité de Empresa sobre la previsión de la creación de nuevos puestos para el año en curso de personal indirecto, así como de las promociones y adecuaciones salariales realizadas.

La baja voluntaria en la Empresa requerirá por parte del trabajador/a un preaviso de 15 días para el grupo profesional D y 30 días para el resto de grupos profesionales, descontándose de la liquidación correspondiente los días no preavisados hasta un máximo de 15 días. En caso de cumplimiento de este preaviso, se pondrá a disposición del trabajador/a, el finiquito en el mismo día de la finalización.

Art. 31 - CONTRATACIÓN

La empresa remitirá a la representación de los trabajadores/as copia básica de los contratos que se celebren, así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos. Así mismo, la empresa enviará copia de los acuerdos funcionales motivados por la realización de funciones de puestos de nivel retributivo superior.

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito. Se entregará al trabajador/a una copia del contrato registrado en Lanbide.

Antes de firmar un finiquito de personal con contrato indefinido, la empresa deberá avisar al Comité de Empresa.

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente. Las posibles nuevas modalidades de contratación que pudieran establecerse por disposición legal serán comunicadas y tratadas en la Comisión de Contratación y Convocatorias Internas.

De acuerdo con el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el RD-Ley 32/2021 de 28 de diciembre, se podrá ampliar hasta un año la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción, según permite el artículo 16.bis del Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Los contratos temporales se revisarán a los tres años de su duración.

Además, durante la vigencia de este convenio, se analizarán fórmulas que nos permitan dejar de realizar contratos iniciales de bajo rendimiento (AS75% y AS85%). Cada persona tendrá un itinerario de desarrollo formativo con el objetivo de intentar alcanzar, como mínimo, el nivel de Auxiliar de Servicios al 100% (AS100%).

Así mismo, en la línea de fomentar la estabilidad en el empleo, la Empresa se compromete a realizar 100 contratos indefinidos durante la vigencia del presente convenio.

Art. 32. - CLAUSULA SUBROGACIÓN: GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 27 del Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y al objeto de contribuir y garantizar los principios de estabilidad en el empleo y no discriminación por razón de

discapacidad, en el caso de finalización, rescisión o pérdida por parte de Lantegi Batuak de contrata que suponga sustitución entre entidades que lleven a cabo la actividad de que se trate (excepto cuando se trate de un particular), los trabajadores y trabajadoras de Lantegi Batuak, con y sin discapacidad, que estén realizando el trabajo objeto de dicha contrata, serán subrogados/as por la nueva adjudicataria que vaya a prestar el servicio, en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras del sector de actividad.

Art. 33. - PERIODO DE PRUEBA

Para nuevas contrataciones y previsión de vacantes el periodo de prueba será de 30 días para el grupo profesional D, 120 días naturales para los grupos profesionales B y C y un año para el grupo profesional A.

Para promociones que se realicen como resultado de convocatorias internas el periodo de prueba en el nuevo puesto será de 120 días para los grupos profesionales B y C, salvo que se aplique el Índice de Adaptación Profesional (I.A.P) recogido en el artículo 30, en cuyo caso será de seis meses, y un año para el grupo profesional A. Una vez superado este periodo de prueba se consolidará definitivamente el puesto de trabajo, salvo en caso de puestos que salgan a convocatoria interna por interinidades, excedencias o eventualidades condicionadas por la prestación de servicios al cliente. Estas convocatorias recogerán esta situación indicando que no se consolidará el puesto.

Durante el periodo de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución del contrato por no superar el periodo de prueba requerirá siempre la comunicación escrita al interesado y al Comité de Empresa.

Los trabajadores/as que no superen el periodo de prueba de una convocatoria interna volverán a su anterior puesto de trabajo u otro del mismo centro, grupo profesional y nivel retributivo.

Art. 34. – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Tanto a nivel de este capítulo, incorporación de trabajadores/as, contratación, promoción, acceso a convocatorias internas, etc. como a nivel de todo el convenio y a todos los niveles de actuación de Lantegi Batuak, se respetará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin hacer ningún tipo de discriminación por motivo de género.

La empresa negociará el Plan de Igualdad con el Comité de Empresa, y lo desarrollará dentro del Equipo de Igualdad que estará formado por un equipo multidisciplinar de profesionales y por los/as Representantes Legales del Trabajadores/as (RLT).

Así mismo, se incorpora en la negociación del Plan de Igualdad el Protocolo de prevención y actuación en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo en el trabajo, en el que se incluirá a RLT.

CAPITULO IX: SEGURIDAD Y SALUD

Art. 35. - SEGURIDAD Y SALUD

- 1- Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa, deberá garantizar la seguridad y la salud de todos y todas las trabajador/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.
- 2- A estos efectos, la Empresa organizará los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas con arreglo a las modalidades establecidas en el Art. 10 del Reglamento del Servicios de Prevención 39/1997, de 17 de enero.
- 3- Según lo dispuesto en la Ley 31/95 del 8 de noviembre de Riesgos Laborales, en el Comité de Seguridad y Salud se resolverán los asuntos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales.
- 4- Se celebrará trimestralmente una reunión del Comité de Seguridad y Salud constituido conforme al artículo 38 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, o por acuerdo en el propio seno del Comité de Seguridad y Salud, que marque otro tipo de periodicidad.
- 5- Dentro de las facultades y competencias de los Delegados y Delegadas de Prevención, que marca el Art. 36 de la Ley de Riesgos Laborales, podrán visitar los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y comunicación, de tal forma que, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo, detecten y se les comuniquen posibles áreas de mejora o deficiencias, que comunicará a fin de recabar la Fundación la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Fundación, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- 6- Además, para facilitar la competencia de los delegados y delegadas de prevención de promover y fomentar la cooperación de los/ las trabajadores/ as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cualquier trabajador/a puede dirigirse a su responsable directo y/o a los delegados y delegadas de prevención para comunicarles cualquier situación de mejora o deficiencia en materia preventiva.
- 7- La vigencia de los/as Delegados/as de Prevención será la misma que para el Comité de Empresa y su elección se realizará en los mismos plazos. Además, los delegados y delegadas sindicales podrán actuar como delegados/as de prevención, siempre que se mantenga el principio de proporcionalidad y sin exceder el número de delegados/as de prevención marcados por la normativa vigente en cada momento.

Art. 36. - REVISIÓN MEDICA

La Empresa concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, según marca la ley, un reconocimiento médico anual para cada uno/a de los/as trabajadores/as a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a cada persona de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Art. 37. - ROPA DE TRABAJO

Un juego completo de verano y otro de invierno.

Cada trabajador/a tendrá opción a solicitar la ropa de trabajo, un juego de verano y otro de invierno según dispone el párrafo primero.

Aquellos puestos de trabajo que, por su actividad y desgaste de la ropa necesiten más de dos juegos, les será entregado en la medida de su desgaste. Lo mismo que cuando la ropa entregada está en buen uso, no se entregará otro juego, todo ello de acuerdo con la Comisión Paritaria. Este párrafo se interpretará en el sentido de que cuando por la actividad, desgaste de la ropa o características de la persona, se necesite más o menos ropa que la señalada en el párrafo primero y surjan discrepancias sobre dicha necesidad superior o inferior, se someterán las mismas a la comisión paritaria del convenio.

Todas las negativas de entrega de ropa de trabajo que lleguen a conocimiento de la Dirección de la empresa se comunicarán al Comité.

CAPITULO X: DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Art. 38. - DERECHO SUPLETORIO

En lo no regulado por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa que con carácter general sea de aplicación.

Art. 39. - COMISIÓN PARITARIA

Para aclarar cuantas dudas, divergencias de interpretación, etc. dimanen del desarrollo del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria formada por un/a representante de cada sindicato presente en el Comité de Empresa, e igual número de representantes por parte de la Empresa.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados libremente por cada una de las partes.

Será competencia de esta comisión la interpretación, vigilancia y aplicación tanto de lo contenido en este convenio como del resto de la legislación laboral aplicable.

Dicha Comisión Paritaria puede ser convocada por cualquiera de las partes, reuniéndose de forma urgente y siempre antes de los 5 días hábiles.

En la Comisión Paritaria será necesario tratar cualquier asunto relacionado con los artículos regulados en este Convenio antes de iniciar cualquier conflicto, acción o demanda judicial.

Los acuerdos se tomarán por mayoría, y serán vinculantes para las dos partes sin perjuicio del derecho a recurrir a la vía laboral u otro tipo de mediación o arbitraje.

Los acuerdos sometidos a la Comisión Mixta Paritaria deberán ser resueltos en el plazo máximo de 15 días laborables desde la celebración de la reunión.

Dichos acuerdos formarán parte del convenio, dándose traslado del acta a todas las partes interesadas.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales de Lantegi Batuak, asumen el “Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales” (PRECO) publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000, excluido en todo caso el arbitraje de carácter obligatorio. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, en lo referente a conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del mismo.

En caso de que exista iniciativa de inaplicar el presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviesen la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Art. 40. - DERECHOS SINDICALES

Los y las Representantes de los/as Trabajadores/as y delegados/as sindicales dispondrán del crédito horario que marque la ley en su momento para el ejercicio de sus funciones de representación. Independientemente de lo anterior, serán a cargo de la empresa las horas dedicadas a negociación colectiva y todas aquellas reuniones convocadas por la Empresa.

El crédito horario sindical será el establecido en la legislación vigente pudiendo disfrutarlo cada representante del Comité de Empresa o delegado/a sindical de forma mensual e individual. Se establece la posibilidad de acumulación de horas de los distintos integrantes del Comité de Empresa y de delegados/as sindicales en uno o varios de sus componentes previo acuerdo con la Dirección de la Empresa, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado/a del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Todas las solicitudes de acumulación que supongan la liberación total de alguno/a de los miembros

del Comité de Empresa o delegado/a sindical serán aceptadas y se comunicarán con el tiempo suficiente para la reorganización necesaria.

En todas las demás garantías y funciones, a las que no se hace referencia expresa en este apartado se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El Comité de Empresa dispondrá de su sección sindical en el centro de trabajo de la empresa, o en otro centro fuera de ella.

La Dirección y el Comité de Empresa se reunirán una vez al mes para tratar los temas del orden del día que cada parte proponga previamente. Por parte del Comité de Empresa asistirá una persona representante de cada uno de los grupos con representación en el Comité de Empresa.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, cuando éste lo requiera, espacios para realizar asambleas de trabajadores/as, bien en Centros de Trabajo, bien alquilando algún local si fuera necesario. El coste del alquiler será asumido por la empresa.

CAPITULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 41. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

1. Se considerarán **faltas leves** las siguientes:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
 - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

- g) La embriaguez no habitual en el trabajo incluyendo los periodos de descanso dentro de la jornada laboral.
 - h) Faltar al respeto o mantener discusiones con los compañeros/as de trabajo, con los clientes, proveedores o terceros. Si tales discusiones alterasen el normal desarrollo de la actividad laboral o se produjeran ante terceros, incluidos otros compañeros de trabajo, podrían ser consideradas como faltas graves o muy graves.
 - i) Falta de higiene, limpieza o aseo personal ocasional.
 - j) La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
2. Se considerarán **faltas graves** las siguientes:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos o más.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
 - e) La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez habitual en el trabajo incluyendo los periodos de descanso dentro de la jornada laboral.

- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m) Las amenazas u ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.
 - n) Mantener discusiones con los compañeros/as de trabajo, con los clientes, proveedores o con terceros, que repercutan en el normal desarrollo de la actividad laboral o se de produjeran ante terceros, incluidos otros/as compañeros/as de trabajo.
 - ñ) La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el período de un mes.
 - o) La vulneración del Código Ético y Normas de Conducta establecido por la organización.
 - p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
 - q) Inutilizar, dañar, causar desperfectos o anomalías en materias primas, productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, procesos productivos y documentos de la Empresa, de forma deliberada.
3. Se considerarán **faltas muy graves** las siguientes:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - k) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.
 - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
 - m) La dejación de las funciones del puesto de trabajo durante 3 o más jornadas en el periodo de 6 meses.
 - n) Inutilizar, dañar, causar desperfectos o anomalías en materias primas, productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, procesos productivos y documentos de la Empresa, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - ñ) La vulneración grave del Código Ético y Normas de Conducta establecido por la organización.
 - o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador o trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
4. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los apartados anteriores, son las siguientes:
- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

No obstante, respecto a las faltas enumeradas en los apartados 1, 2 y 3 del presente artículo podrán imponerse sanciones inferiores a las previstas en las letras a), b) y c) del presente apartado si a juicio de la Dirección se considerase más adecuado al objeto de reconducir la conducta.

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.

5. Las faltas reguladas en el presente artículo prescribirán en los siguientes plazos: Las 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 empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
6. En todo caso de sanción o despido de cualquier trabajador/a afectado/a por el presente Convenio se informará al Comité de Empresa. Cualquiera de las partes firmantes de dicho Convenio podrá solicitar la reunión de la Comisión Paritaria en el plazo de 5 días a partir del hecho, que se reunirá obligatoriamente en los 7 días próximos para estudiar el caso.

CAPITULO XII: ANEXOS DE CONDICIONES LABORALES ESPECIFICAS PARA LAS DIFERENTES ACTIVIDADES

Art. 42. - ANEXOS DE CONDICIONES LABORALES ESPECÍFICAS PARA LAS DIFERENTES ACTIVIDADES

Se establece que durante el periodo de vigencia del presente Convenio puedan establecerse ámbitos personales más reducidos como consecuencia de la diversificación y gestión autónoma de algunos de los negocios que componen actualmente LANTEGI BATUAK y que afectarán exclusivamente a los trabajadores/as de cada una de estas áreas.

En este sentido, se incorporan al presente convenio del que forman parte, en forma de Anexos 4 y 5 , las condiciones laborales específicas pactadas para las actividades de Limpieza, Enclaves/ Prestaciones de Servicio.

A estos Anexos podrán añadirse otras condiciones y otros nuevos Anexos que afecten a otras actividades, que se negociarán con el Comité de Empresa. Para la negociación de las condiciones de los anexos del presente convenio, podrán acudir, con voz, pero sin voto, dos trabajadores/as de la actividad de la que se trate.

En el caso de que alguna de las condiciones económicas específicas de estos anexos también esté regulada en el cuerpo del convenio de aplicación general, se aplicará la de eficacia general.

CAPITULO XIII: DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 43 - DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Los compromisos de los próximos años de vigencia del Convenio, establecidos en el presente Convenio obligan a las partes representadas en este acuerdo, pero se establece un tratamiento distinto en el caso de no mantenerse los actuales términos de financiación de la Empresa por parte de Lanbide (expedientes de mantenimiento, de inversión y de adaptación de puestos) en cuyo caso, ambas partes deberán señalar nuevos acuerdos en coherencia con las circunstancias que concurren.

ANEXO 1. - TABLA SALARIAL FINAL 2022

TABLA SALARIAL FINAL 2022	
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BRUTO AÑO (SBA)
GRUPO A. GESTORES/AS	
NIVEL 1	54.608,89 €
NIVEL 2	46.152,12 €
NIVEL 3	38.163,58 €
NIVEL 4	37.246,90 €
GRUPO B. TÉCNI@S/PROFESIONALES	
NIVEL 1	46.723,70 €
NIVEL 2	41.862,71 €
NIVEL 3	37.246,90 €
NIVEL 4	36.236,59 €
NIVEL 5	33.798,20 €
NIVEL 6	32.204,68 €
NIVEL 7	31.292,47 €
NIVEL 8	25.268,58 €
GRUPO C. ADMINISTRATIV@S/AUXILIARES	
NIVEL 1	25.268,58 €
NIVEL 2	22.030,72 €
NIVEL 3	20.705,42 €
NIVEL 4	16.496,98 €
GRUPO D. DIRECTOS	
NIVEL 1	18.018,70 €
NIVEL 2	17.038,33 €
NIVEL 3	15.986,55 €
NIVEL 4	14.891,50 €
NIVEL AS 100%	14.000,00 €
NIVEL AS 85%	11.900,00 €
NIVEL AS 75%	10.500,00 €

ANEXO 2. - TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2023 Y PLUSES Y COMPLEMENTOS

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2023				PLUS Y COMPLEMENTOS/HORA				RELEVOS		
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE AÑO (SBA)	SBH	Sáb. tarde y Dom. (no calendario) y Festivos	Sáb. tarde y Dom. (si calendario)	24 tarde - 25 -31 tarde Diciembre 1 Enero	Noct.	2 Relevos / Relevo tarde		3 Relevos	
							MES	MES	MES	MES
GRUPO A - GESTORES/AS			80%	30%	200%	30%	75€	100€	MES	MES
NIVEL 1	55.701,07€	32,92	26,34	9,88	65,84	MES				
NIVEL 2	47.075,16€	27,82	22,26	8,35	55,64	8,35			Mes parcial en relevos continuos por día	
NIVEL 3	38.926,85€	23,01	18,41	6,90	46,01	6,90			Mes parcial en relevos continuos por día	
NIVEL 4	37.991,84€	22,45	17,96	6,74	44,91	6,74				
GRUPO B - TECNICOS/PROFESIONALES										
NIVEL 1	47.658,18€	28,17	22,53	8,45	56,33	8,45			SEMANA Suelta	3,33€
NIVEL 2	42.699,97€	25,24	20,19	7,57	50,47	7,57			17,31€	23,08€
NIVEL 3	37.991,84€	22,45	17,96	6,74	44,91	6,74			DÍA Sueldo	4,62€
NIVEL 4	36.961,32€	21,84	17,48	6,55	43,69	6,55			3,48€	
NIVEL 5	34.474,16€	20,37	16,30	6,11	40,75	6,11				
NIVEL 6	32.848,77€	19,41	15,53	5,82	38,83	5,82				
NIVEL 7	31.918,32€	18,86	15,09	5,66	37,73	5,66				
NIVEL 8	26.026,63€	15,38	12,31	4,61	30,76	4,61				
GRUPO C - ADMINISTRATIVOS/AUXILIARES										
NIVEL 1	26.026,63€	15,38	12,31	4,61	30,76	4,61				
NIVEL 2	22.691,64€	13,41	10,73	4,02	26,82	4,02				
NIVEL 3	21.326,58€	12,60	10,08	3,78	25,21	3,78				
NIVEL 4	17.651,76€	10,43	8,35	3,13	20,86	3,13				
GRUPO D - DIRECTOS										
NIVEL 1	19.280,01€	11,39	9,12	3,42	22,79	3,42				
NIVEL 2	18.231,01€	10,77	8,62	3,23	21,55	3,23				
NIVEL 3	17.106,55€	10,11	8,09	3,03	20,22	3,03				
NIVEL 4	16.011,50€	9,46	7,57	2,84	18,93	2,84				
NIVEL AS 100%	15.120,00€	8,94	7,15	2,68	17,87	2,68				
NIVEL AS 85%	12.852,00€	7,60	7,15	2,68	17,87	2,68				
NIVEL AS 75%	11.340,00€	6,70	7,15	2,68	17,87	2,68				
Aplicación plus y complementos										
Mayo 2023 para incidencias de abril 2023										
Polivalencia funcional										
<200 Km.										
>200 Km.										
Km transporte operativo										
4,44 €/hora										
0,39 €/Km.										
0,32 €/Km.										
0,41 €/Km.										
5,20€/hora										
9,50€/hora										
20€/hora										
11,24€/día										
Fecha efectos:										
Abril 2023										

ANEXO 3. - CONDICIONES LABORALES ESPECIFICAS DE LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA

A3.1 JORNADA DE TRABAJO

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. No obstante, en el caso de las personas trabajadoras encargadas de abrir y/o cerrar centros o lonjas de la empresa, el tiempo de trabajo comenzará a computarse desde la apertura y/o cierre de los mismos.

El tiempo invertido por las personas trabajadoras en realizar tareas de transporte de personas y/o materiales de la empresa antes y/o después de la jornada establecida en el calendario, se considerará tiempo de trabajo. En estos supuestos, se considerará que la jornada comienza cuando se recoge el vehículo de empresa en la base correspondiente o cuando se recoge a la primera persona y se considerará que finaliza cuando se deja el vehículo de empresa en la base o se deja a la última persona.

Los excesos de jornada respecto del calendario generados por la realización de dichas tareas se compensarán en tiempo de descanso que se disfrutará de manera acumulada y, siempre que sea posible, adherido a los días de vacaciones, dejando de ser aplicable el "Plus Transporte Operarios" regulado en el anterior Convenio Colectivo de Fundación Lantegi Batuak.

La información sobre excesos y/o defectos de jornada obtenida a través de los fichajes podrá ser utilizada con fines disciplinarios.

A3.2 TRABAJO NOCTURNO

El personal que realice labores dentro del periodo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, disfrutará de un Plus de trabajo nocturno, equivalente al 30% del SBH en las horas trabajadas en dicho periodo de tiempo.

El precio / hora de este Plus de trabajo nocturno tendrá un tope mínimo del 30% del precio / hora del S.M.I.

A3.3 TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

El trabajo realizado en domingos será compensado con el disfrute en tiempo de descanso del tiempo trabajado por 0,30, siempre que el calendario lo permita, o con un complemento económico del 30% del SBH.

En el caso de que el trabajo realizado en domingos no esté marcado en calendario el complemento será del 80% del SBH.

El trabajo realizado en festivos será compensado con el disfrute en tiempo de descanso del tiempo trabajado por 0,80, siempre que el calendario lo permita, o con un complemento económico del 80% del SBH.

El precio / hora de este plus tendrá un tope mínimo del 30% del precio / hora del S.M.I. en el caso de los domingos y el 80% en el caso de los festivos.

ANEXO 4. - CONDICIONES LABORALES ESPECÍFICAS DE LA ACTIVIDAD DE ENCLAVES Y/O PRESTACIONES DE SERVICIOS

A4.1 NECESIDADES DE ADAPTACIÓN, FLEXIBILIDAD Y MOVILIDAD

Cuando existan razones organizativas derivadas de las necesidades planteadas por los clientes, la dirección de la Empresa podrá trasladar a los/as trabajadores/as y así modificar los horarios y localizaciones de las tareas a realizar, previa comunicación al trabajador/a afectado y sus representantes legales (familias, etc.).

A4.2 JORNADA DE TRABAJO

El tiempo invertido por las personas trabajadores en realizar tareas de transporte de personas y/o materiales de la empresa antes y/o después de la jornada establecida en el calendario, se considerará tiempo de trabajo. En estos supuestos, se considerará que la jornada comienza cuando se recoge el vehículo de empresa en la base correspondiente o cuando se recoge a la primera persona y se considerará que finalizar cuando se deja el vehículo de empresa en la base o se deja a la última persona.

Los excesos de jornada respecto del calendario generados por la realización de dichas tareas se compensarán en tiempo de descanso que se disfrutará de manera acumulada y, siempre que sea posible, adherido a los días de vacaciones, dejando de ser aplicable el "Plus Transporte Operarios" regulado en el anterior Convenio Colectivo de Fundación Lantegi Batuak.

La información sobre excesos y/o defectos de jornada obtenida a través de los fichajes podrá ser utilizada con fines disciplinarios.

A4.3 TRABAJO NOCTURNO

El personal que realice labores dentro del periodo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, disfrutará de un Plus de trabajo nocturno, equivalente al 30% del SBH en las horas trabajadas en dicho periodo de tiempo.

El precio/hora de este Plus de trabajo nocturno tendrá un tope mínimo del 30% del precio/hora del S.M.I.

A4.4 TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

El trabajo realizado en domingos será compensado con el disfrute en tiempo de descanso del tiempo trabajado por 0,30, siempre que el calendario lo permita, o con un complemento económico del 30% del SBH.

En el caso de que el trabajo realizado en domingos no esté marcado en calendario el complemento será del 80%.

El trabajo realizado en festivos será compensado con el disfrute en tiempo de descanso del tiempo trabajado por 0,80, siempre que el calendario lo permita, o con un complemento económico del 80% del SBH.

El precio / hora de este plus tendrá un tope mínimo del 30% del precio/hora del S.M.I. en el caso de los domingos y el 80% en el caso de los festivos.

ANEXO 5. - TABLA DE PARENTESCO

TABLA DE PARENTESCO				
TRABAJADOR/A				
1º GRADO	PADRE/MADRE	SUEGRO/A	HIJO/A	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELO/A	HERMANO/A	CUÑADO/A	NIETO/A
3º GRADO	BISABUELO/A	TIO/A	SOBRINO/A	BIZNIETO/A
4º GRADO	PRIMO/A			

2022-2025

UGT

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO
LANTEGI BATUAK**

**PERSONAS CON
DEPENDENCIA O
DISCAPACIDAD**

Consúltanos

**SECCIÓN SINDICAL
LANTEGI BATUAK
94 426 66 59**

**Defendemos tus derechos.
Afílate a UGT**

Defendemos tus derechos. Afílate a UGT

**Infórmate - Asesórate - Protégete
euskadi.fespugt.es**