

2023



**CONVENIO
COLECTIVO DE
FUNDACIÓN JOSÉ
MATIA CALVO**

RESIDENCIAS



**Defendemos tus derechos
Afíliate a UGT**

Infórmate - Asesórate - Protégete
euskadi.fespugt.es

**CONVENIO COLECTIVO
FUNDACIÓN
JOSÉ MATIA CALVO**

2023

ÍNDICE

CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS Y SERVICIOS DEPENDIENTES DE LA FUNDACIÓN JOSÉ MATÍA CALVO (MATIA FUNDAZIOA). AÑO 2023.

I. KAPITULUA / CAPÍTULO I

XEDAPEN OROKORRAK / DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 Aplikazio eremua / <i>Ámbito de aplicación</i>	7
Art. 2 Indarraldia, iraupena eta salaketa / <i>Vigencia, duración y denuncia</i> ...	7
Art. 3 Legeri osagarria / <i>Prelación de normas</i>	7
Art. 4 «Ad personam» gehigarria / <i>Complemento «ad personam»</i>	7
Art. 5 Baldintza onuragarrienak / <i>Condiciones más beneficiosas</i>	8
Art. 6 Itunaren loturak / <i>Vinculación a lo pactado</i>	8
Art. 7 Batzorde Misto parekidea / <i>Comisión Mixta Paritaria</i>	8

II. KAPITULUA / CAPÍTULO II

LANAREZ ANTOLAMENDUA, LANBIDE SAILKAPENA, LANGILE BERRIAK, PROBALDIAK, LANUZTEAK, LANPOSTUZ ALDATZEA, LANBIDE PRESTAKUNTZA / ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA, CESES, CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO, FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

Art. 8 Lanaren antolamendua / <i>Organización del trabajo</i>	8
Art. 9 Lanbide sailkapena / <i>Clasificación profesional</i>	8
Art. 10 Langile berriak eta Promozioak / <i>Ingresos y promociones</i>	8
Art. 11 Probaldia / <i>Periodo de prueba</i>	9
Art. 12 Kontratuak / <i>Contratos</i>	9
Art. 13 Laneko lanbide prestakuntza / <i>Formación profesional en el trabajo</i> .	10
Art. 14 Lanpostuz aldatzea / <i>Cambio de puesto de trabajo</i>	11
Art. 15 Lan-uzteak / <i>Ceses</i>	11

III. KAPITULUA / CAPÍTULO III

LANALDIA, OPORRALDIAK ETA IGANDE, JAIEGUN ETA JAI-ZUBIETAN LAN EGITEA / JORNADA, VACACIONES, TRABAJO EN DOMINGOS, FIESTAS LABORALES, PUENTES

Art. 16 Lanaldia / <i>Jornada</i>	11
Art. 17 Oporrak / <i>Vacaciones</i>	12
Art. 18 Jaiegunetan egin beharreko lana / <i>Trabajo en fiestas laborales</i>	13
Art. 19 Zubiak / <i>Puentes</i>	13
Art. 20 Zaindariaren jaiak / <i>Fiesta patronal</i>	14

IV. KAPITULUA / CAPÍTULO IV

ORDAINSARIAK / RETRIBUCIONES

Art. 21	Ordainsariak / Retribuciones	14
Art. 22	Behin-behingo kontratadun pertsonalaren ordainsariak / <i>Retribuciones del personal con contrato de interinidad</i>	14
Art. 23	Antzinasuna / Antigüedad	14
Art. 24	Lan toxiko, neketsu eta arriskutsuak / Trabajos tóxicos, penosos <i>y peligrosos</i>	14
Art. 25	Gaueko lanorduen plusa / Plus de nocturnidad	15
Art. 26	Igande eta jaiegunetako plusa / Plus de domingos <i>y fiestas laborales</i>	15
Art. 27	Erantzunkizunaren plusa / Plus de responsabilidad	15
Art. 28	Aparteko orduak / Horas extraordinarias	15
Art. 29	Aparteko haborokinak / Gratificaciones extraordinarias	15
Art. 30	Alokairuak kobratzea / Cobro de salarios	16

V. KAPITULUA / CAPÍTULO V

BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA BESTE HOBEKUNTZA SOZIAL BATZUK /
PERMISOS, EXCEDENCIAS Y OTRAS MEJORAS SOCIALES

Art. 31	Lizentziak eta baimenak / Licencias y permisos	16
Art. 32	Borondatezko eszedentzia / Excedencia voluntaria	18
Art. 33	Eszedentzia berezia / Excedencia especial	19
Art. 34	Haurdun dauden langileak / Personal femenino en embarazo	19
Art. 35	Segurtasuna eta osasuna / Seguridad y salud	19
Art. 36	Jantziak eta oinetakoak / Ropa y calzado	19
Art. 37	Mantenua eta lojamendua / Manutención y alojamiento	19
Art. 38	Enpresan egindako lanarengatiko sariak / Premios por servicio <i>en la empresa</i>	19
Art. 39	Kartzelaratze eta atxilotzeak / Encarcelamiento y detenciones	19
Art. 40	Dietak / Dietas	20
Art. 41	Enpresako medikua / Médico de empresa	20
Art. 42	Aurrerakinak / Anticipos	20
Art. 43	Maileguak / Préstamos	20

VI. KAPITULUA / CAPÍTULO VI

GIZARTE SEGURANTZAREN BABES EGINKIZUNERAKO LAGUNTZAK.
DIRULAGUNTZAK / MEJORAS A LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA
SEGURIDAD. INDEMNIZACIONES SOCIALES

Art. 44	Aldibaterako ezintasuna / Incapacidad temporal	21
Art. 45	Ezintasun iraunkor partzial edo guztikoa duten langileak / <i>Personal afecto de incapacidad permanente parcial o total</i>	23
Art. 46	Indemnizazioak / Indemnizaciones	23

VII. KAPITULUA / CAPÍTULO VII

EUSKARA / EUSKARA

Art. 47 Euskara / *Euskara* 24

VIII. KAPITULUA / CAPÍTULO VIII

MEDIKUNTZAKO PERTSONALA / PERSONAL FACULTATIVO

Art. 48 Medikuntzako pertsonalaren lanaldia, goardiak eta zerbitzua /
Jornada, guardias y servicio del personal facultativo 24

IX. KAPITULUA / CAPÍTULO IX

LANGILEEN ORDEZKARITZARAKO ESKUBIDEA / DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Art. 49 Eskubide sindikalak / *Derechos sindicales* 25
Art. 50 Enpresa Batzordea / *Comité de Empresa* 25
Art. 51 Sekzio Sindikalak / *Secciones Sindicales* 26
Art. 52 Sekzio Sindikalei eta Enpresa Batzordeari aman komunean
dagoskien berme, eskubide eta arauak / *Garantías, derechos y normas
comunes a las Secciones Sindicales y Comité de Empresa* 27
Art. 53 Lantoki Arteko Batzordea / *Comité Intercentros* 29
Art. 54 Zuhurtasun profesionala / *Sigilo profesional* 29
Art. 55 Batzarrak / *Asambleas* 29
Art. 56 Kontratuen iraungipena. Langileen Estatutuko 52. artikulua /
Extinción de contrato. Artículo 52 Estatuto de los Trabajadores ... 29

XEDAPEN GEHIGARRIAK / DISPOSICIONES ADICIONALES 30

ERANSKINAK / ANEXOS

I. ERANSKINA / ANEXO I.
2023 URTEA / AÑO 2023 33
II. ERANSKINA / ANEXO II.
2023 URTEA / AÑO 2023 34
III. ERANSKINA / ANEXO III.
PLUSAK 2023 / *PLUSES 2023*..... 35
IV. ERANSKINA / ANEXO IV.
DIZIPLINA ERREGIMENA / *RÉGIMEN DISCIPLINARIO* 36

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Aplikazio eremua.

1. Honako hitzarmen hau «José Matia Calvo» (Matia Fundazioa) Fundazioaren menpeko zentro eta zerbitzuetako langile guztiak dagokie.

2. Hitzarmen honen babesean sartuko dira aipatu zentro eta zerbitzuetako langile guztiak, edozein delarik ere beren eginkizuna eta kategoria profesionala.

3. Ondoren aipatuko diren langileak erabat salbuetsita daude hitzarmen honen eraginetatik:

a) Lizentzia Fiskalean profesional liberal bezala alta emanda daudelarik, beren jarduera profesional librearen burutzapenean «zerbitzu prestazio» agatik kobratzen daten profesionalak, nahiz eta beren jarduera hori Fundazioaren zentroetan burutu. Kasu hauetan beren itun edo banakako kontratuetan-ahozkoak zein idatziak izan-ezarritakora joko da.

b) Zerbitzu subkontratuak betetzen dituen beste enpresta pertsonala.

c) Ikastegi edo lanbide heziketa zentroetako pertsonala, Fundazioaren zentroetan lanbide praktikak egiten ari baba.

d) Zentro hauen izaera kontuan izanik, laguntza edo onegintza asmo bakarrez nolabaiteko jarduerak burutzen dituztenak, hala nola fundazioaren helburuekin bat egitetik sor daitezkeen lankidetzara burutzen dutenak.

2. artikulua. Indarraldia, iraupena eta salaketa.

Lan Hitzarmenak 2023ko urtarrilaren 1etik, 2023ko abenduaren 31a bitarteko iraupena izango du, eta enpresan beste lan hitzarmen bat sinatu arte egongo da indarrean. Sinatutako Lan Hitzarmen honen muga gabeko iraupenaren mantentzea sektorearen berezitasunen atentzian ituntzen da, nolabaiteko tarifa eta kontzertazio bolumen batzuen egonkortasuna izanik ezagurri bezala. Noizbait aldaketaren bat egongo bailitz tarifa eta hauek finantziazten duten kostuen arteko gaur egungo proportzioan, bi aldeek konpromisoa hartzen dute batera berehala joateko finantziaketa instituziora, egoera lehengoratu dezan eta, egilinge ez balu, konponbiderik gabeko kalteak sahiesteko legezko baldiazko guztiak bidera dezaten.

Alderdiak adostu dutenaren arabera, hitzarmena salatutzat emango da epea buaktu baino hilabete lehenago; ondorioz, alderdiek hiru hilabeteko epean hurrengo hitzarmenaren batzorde negoziatzailea eratzeko konpromisia hartzen dute.

3. artikulua. Legeri osagarria.

Honako hitzarmen honetan zehaztu gabekoan, Langileen Estatu-tuan eta gainontzeko lege-xedapenetan agintzen dena beteko da, beti ere hitzarmen honetan erabakitakoa kaltetzen ez bada.

4. artikulua. «Ad personam» gehigarria.

Hitzarmena sinatzen den egunean kontzeptu guztiak kontuan izanik langilearen soldata II. eranskinean bere kategoriarik dago-kion baina handiagoa bada, gehiegizko kopurua osagarri pertsonaltzat hartuko zaio. Osagarriaren balioa oinarritzko soldataren ehuneko berean handituko da, baina inongo soldata kontzeptuak ezingo du irentsi ezta konpentsatu ere promozio kasuetan salbu, horietan hain zuzen ere, gai honi buruz espreski hitzartutakoa hartuko da kontuan. Kotizagarria izango da ondorio guztietarako, beti ere, «ad personam» soilik kreditatzen dela utertz.

Osagarri hau hileroko ordainketa arruntak zein apartekoetan hainbanaketa eginez ordainduko da.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras de los Centros y Servicios dependientes de la «Fundación José Matia Calvo» (Matia Fundazioa).

2. Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en los Centros y Servicios referidos, cualquiera que sean sus funciones o categorías profesionales.

3. Quedan totalmente exceptuados de la aplicación del convenio las personas que a continuación se indican:

a) Los/las profesionales que en el ejercicio de su actividad profesional libre cobren por «prestación de servicios», aunque realicen su actividad en locales de los propios Centros, estando dados de alta de Licencia Fiscal como profesionales liberales. En estos casos se estará a lo establecido en sus acuerdos o contratos individuales, ya sean verbales o escritos.

b) El personal perteneciente a otras empresas que presten servicios subcontratados.

c) Las personas que dependiendo de Centros de carácter docente o profesional realicen las prácticas académicas.

d) Dada la naturaleza de los Centros aquellas personas que realicen determinadas actividades a título de amistad, beneficencia o derivadas con la identificación con los fines fundacionales.

Artículo 2. *Vigencia, duración y denuncia.*

El convenio tendrá una duración del 01 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 y mantendrá su vigencia hasta la firma de otro convenio de empresa. El mantenimiento de la vigencia ilimitada del presente Convenio suscrito se pacta en atención a las peculiaridades del sector, caracterizado por una cierta estabilidad de las tarifas y del volumen de concertación. Si en algún momento se produjera una alteración de la proporción actual entre las tarifas y los costes salariales financiados por las mismas, ambas partes se comprometen a acudir conjuntamente con carácter inmediato a la Institución financiadora, a fin de que revierta la situación y, si no lo hiciera, habilitarán todos los medios legales a su alcance para evitar daños irreparables.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado un mes antes de su finalización, comprometiéndose a la constitución de la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en el plazo máximo de tres meses.

Artículo 3. *Prelación de normas.*

Para lo no especificado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, que no contradigan lo pactado en el presente convenio.

Artículo 4. *Complemento «ad personam».*

En el caso de que el salario actual de la persona trabajadora por todos los conceptos, en la fecha de firma del Convenio, sea superior al salario asignado a su categoría en el anexo II, el exceso pasará a constituir un complemento personal, de carácter revalorizable en igual valor porcentual que el salario base, no absorbible y no compensable por ningún concepto salarial o incrementos, salvo en los casos de promoción en los que se estará a lo expresamente pactado en esta materia, siendo cotizable a todos los efectos, entendiéndose acreditado estrictamente «ad personam».

Este complemento se abonará prorrateándolo en las pagas mensuales ordinarias y en las extraordinarias.

5. artikulua. Baldintza onuragarrienak.

Zentroan jada ezarrita dauden lan-baldintzak, oro har, hitzarmen honetan ezarritakoak baino hobea badira, lehendik ezarritako baldintza haiek mantenduko dira, hau da, hitzarmen honen ezarpenak oro har, ez ditu inolaz ere kaltetuko langileak lehendik dauzkan onurak.

6. artikulua. Itunaren loturak.

Hitzarmen honetan hitzartutakoa bere osotasunean hartuko da eta orokorrean eta urteko konputoan zatiezina izango da, bezar artikuluko bakar bat ere ezin izango da besteengandik isolaturik aztertu.

Ondorioz, Hitzarmen honen iraunaldian eta edozein erabaki administratibo edo judicialaren bidez, artikuluko edo gai horietako koren bat aldatuko balitz hitzarmenaren gainontzekoa ontzat emanik artikuluko edo gai hori inolako eraginikortasunik gabe geratuko litzateke.

Hitzarmenaren osotasuneko asmoak negoziazioetan erakutsi den asmoarekin koherentzia bat gorde dezan, Batzorde Misto Parekideak anulazioan inplikaturik gertatu diren artikuluko edo gai horiek negoziatzea proposatuko du.

7. artikulua. Batzorde Misto parekidea.

Hitzarmen honen Batzorde Misto Interpretatzaile bat eratuko da, eta hori langileen lau ordezkari eta Enpresako beste lau ordezkari osatuko da.

Hitzarmeneko klausulen interpretazioari buruz sor daitezken duda eta iritzi desberdin guztiak aipatu Batzordeak emango duen irizpidera menderatuko dira derrigorrez. Adostasunik lortuko ez balitz gatazkak konpontzeko edozein jardunbidera jotzea aztertuko da.

Hitzarmenaren interpretazioari buruz idatziz formulatuko diren kantsulta eta erreklamazio guztiak Batzorde Mistora bideratuko dira. Enpresa Batzordearen, Langileen Ordezkarien edota Lan Harremanetarako Zuzendaritzaren bidez.

II. KAPITULUA

LANAREZ ANTOLAMENDUA, LANBIDE SAILKAPENA, LANGILE BERRIAK, PROBALDIK, LAN UZTEAK, LANPOSTUZ ALDATZEA, LANBIDE PRESTAKUNTZA

8. artikulua. Lanaren antolamendua.

Hitzarmen honetako arauak betez lana antolatzea zuzendaritzari dagokio eskusiboki. Hala ere, eskusibitate horrek ez du kaltetuko Enpresa Batzordeari eta Langileen Ordezkariei jakinean egoteko dagokien eskubidea.

9. artikulua. Lanbide sailkapena.

Hitzarmen honetara lotutako langileak, beren lanbide sailkapenaren arabera, Hitzarmen honetako I. eranskinean ezarrita dauden lanbide talde eta ereduko indizeetan sartuko dira.

10. artikulua. Langile berriak eta Promozioak.

Enpresako zuzendaritzaren iaera autonomo eta erabakiorrari dagokio kontratuak egiteko ahalmena.

Lanpostu bat behin betiko izatera ez bete nahi denean (hutsik dagoena edo sortu berria), zuzendaritzak ezarritako lanbide izangaiari eskatuko zaizkien aipatu lanpostuetarako eskakizunak eta baldintzak, gero langileen ordezkariei jakitera emango bazaie ere. Lanpostua betetzeko, deialdi mugatu egingo da Enpresako plantilla finkoko langileek lanpostu horretara lehiatzeko aukera izan dezaten, beti ere langile horiek bete nahi den lanpostu horri dagozkion baldintza, betekizun eta gaitasun profesionalen jabe badira. Baldintza berdinetan lanaldi osoa bermatzen ez duen kontratua duten langileek aukeratuko dira.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por el Centro en cuanto aquellas superen, en conjunto, las específicas de este Convenio, de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de este Convenio y en cómputo global.

Artículo 6. Vinculación a lo pactado.

Lo acordado en este Convenio forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual y por lo tanto ningún artículo podrá ser contemplado aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o judicial se modificase durante la vigencia del Convenio cualquier artículo o tema, el artículo o tema concreto quedaría sin eficacia práctica, considerando válido el resto del convenio.

Para que el espíritu del conjunto del Convenio guarde la coherencia recogida en la negociación del mismo, la Comisión Mixta Paritaria replanteará la negociación de los artículos o temas implicados por la anulación.

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de las personas trabajadoras y cuatro representantes de la Empresa.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. En caso de desacuerdo se analizará la utilización de cualquier de los procedimientos de resolución de conflictos.

La Comisión Mixta recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito sobre la interpretación del Convenio, a través del Comité de Empresa, Representantes de las Personas Trabajadoras o de la Dirección de Relaciones Laborales.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA, CESES, CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO, FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con respecto a las normas contenidas en el presente Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección, sin perjuicio del deber de información que tiene hacia el Comité de Empresa y Representantes de las Personas Trabajadoras.

Artículo 9. Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se integrarán en uno de los grupos profesionales e índices de referencia establecidos en el anexo I al presente Convenio.

Artículo 10. Ingresos y promociones.

La facultad de contratación es de carácter autónomo y decisorio por parte de la Dirección de la Empresa.

La Dirección, cuando necesite cubrir un puesto de carácter definitivo (vacante o de nueva creación), establecerá en su caso los perfiles idóneos para dichos puestos y las condiciones que se exigirán a los aspirantes de los cuales dará conocimiento a los representantes de las personas trabajadoras. A tal efecto habrá una convocatoria restringida para el acceso a dichos puestos del personal interno perteneciente a la plantilla fija de la Empresa que reúna las condiciones, los requisitos y la capacidad profesional para acceder a dicho puesto. En igualdad de condiciones se optará por el personal que no disponga de un contrato que garantice la jornada completa.

Lanpostu hori goian esandakoarekin betetzen ez bada, deialdi irekia egingo da, eta horretan, enpresan egindako zerbitzuak ere kontuan izango dira, beti ere egindako zerbitzu horiek bete behar den lanpostuan egin behar diren eginkizunen antzekoak badira: kontuan izango da, era berean, euskara jakitea. Lehiaketa puntuazio berdina lortzen bada izangaien artean, enpresari aldira terako edo behin-behineko lanak egin izan dituenari emango zaio lehentasuna.

Zuzendaritza, Aginte edo Begirale eginkizunak bete behar diren lanpostuak badira lehiaketara aterako direnak, Enpresak deialdi irekira jo dezake, eta horiko probak, azterketa edo zuzeneko elkarrizketetara baldintza berdinetan aurkeztuko dira enpresako langile finkoak eta kanpokoak, baina merituetan berdinakidetasunik emango balitz, barruko pertsonalak lehentasuna izango luke kanpoko izangaien gainetik.

Halaber, Enpresak barne sustapena bultzatuko du, eta enpresako bertako langileak erabiliz beteko ditu, hauek beharrezko profil eta gaitasun profesionala baldin badute behintzat, aldi batez hutsik dauden jendaurreko langileen lanpostuak.

Bide honetatik estaliko dira enpresaren antolaketa prozesuetan aldatetarik eragiten ez duten egoerak, hala nola opporraldiak, eszedentziak, baimenak, hiru astetik gorako El-ak, eta ezkontzagariko baimena.

Bestelako baimen eta bajak Pertsonen Gestio Departamentuak aztertuko ditu.

11. artikulua. Probaldia.

Proba egiteko aldi bat itundu ahal izango da. Proba hori teknikari tituladunentzat denean, aldia ezin izango da sei hiletik gorakoa izan, ez eta hiru hiletik gorakoa ere gainontzeko langileentzat; baina langileak kualifikaziorik gabekoak direnean, probaldia hamabost lanegunekoak izango da.

Ezintasun iragankorra gertatuko balitzaio probaldian dagoen langile bati epe horren konputoa gelditu egingo da, beti ere bi partek hala erabakita badute.

12. artikulua. Kontratuak.

Lan-kontratuak idatzizkoak edo ahozkoak izan daitezke.

Legezko xedapen batek hala eskatzen duenean, idatziz jasoko behar dira lan-kontratuak, eta, nolabehere, praktikaldikoak eta prestakuntzakoak eta ikaskuntzakoak, lanaldi partzialeko kontratuak, aldizkako kontratu finkoak eta txandakoak, obra edo zerbitzu jakin bat egiteko kontratuak, urrutitik lan egiten duten langileentzako eta Espainian atzerrian Espainiako enpresen zerbitzura kontratatutakoak. Halaber, idatziz jasoko dira lau astetik gorako iraupena duten denbora jakineko kontratuak. Eskakizun hori betetzen ez bada, kontratua mugagabetzat eta lanaldi osokotzat joko da, salbu eta kontrarik frogatzen bada, aldi baterakoa dela edo zerbitzuak lanaldi partzialekoak direla egiaztatzen bada.

Alderdietako edozeinek eska dezake kontratuak idatziz egitea.

Bitarteko kontratuak eta behin-behinekotasun-kontratuak indarrean dauden xedapenek kontratazioari buruz ezartzen dituzten arau guztien arabera formalizatu ahal izango ditu enpresak, eta kontratazioarako laguntza-modalitateak eta, hala badagokio, enplegua sustatzeko neurriak hartu ahal izango ditu.

Produktzioaren gorabeherengatiko behin-behineko kontratuaren iraupena eta denboraldiari dagokionez, Langileen Estatutaren 15. artikuluari emandako idazketaren arabera xedatuko da lan-erreforzarako, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta lan-merkatua eraldatzeko premiazko neurri buruzko abenduaren 28ko 32/2021 Errege Lege Dekretuan.

De no cubrirse ese puesto de trabajo mediante lo establecido en el párrafo anterior, se realizará una convocatoria abierta, en la que se computará como mérito el tiempo de servicios prestados en la Empresa, los servicios prestados en puestos de trabajo de idénticas características y el conocimiento del euskara. En igualdad de condiciones se optará por el personal que haya desempeñado trabajos de carácter eventual o interino en la Empresa.

Si se trata de puestos que impliquen funciones de Dirección, mando, o Supervisión, la Empresa podrá llevar a cabo la contratación mediante convocatoria abierta en la que podrán concurrir en igualdad de condiciones a las pruebas, exámenes o entrevistas personales que se habiliten al efecto, el personal fijo de la Empresa y en caso de existir igualdad de méritos, será prevalente la consideración de dicho personal con relación al personal exterior.

Asimismo, la Empresa potenciará la promoción interna procediendo a la cobertura de los puestos de trabajo del personal de atención directa vacantes temporales, a través de personas trabajadoras de la propia Empresa que acrediten el perfil y la capacidad profesional necesaria.

A estos efectos se suplirán aquellas situaciones que no supongan alteración en los procesos organizativos de la Empresa y en concreto, los periodos vacacionales, excedencias, permisos, e I.T. superiores a 3 semanas, incluido el permiso de matrimonio.

El resto de los permisos y bajas se estudiarán desde el Departamento de Gestión de las Personas.

Artículo 11. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para las personas técnicas tituladas, ni de 3 meses para las demás personas trabajadoras, excepto para las no cualificadas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

La situación de I.T. que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo escrito entre ambas partes.

Artículo 12. Contratos.

El contrato de trabajo podrá ser escrito o verbal.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito.

Los contratos de interinidad y eventualidad, la Empresa los podrá formalizar según todas las normas que en cuanto a contratación señalen las disposiciones vigentes, pudiéndose acoger a las modalidades de ayuda a la contratación y medidas de fomento de empleo que, en su caso, se determinen.

Respecto a la duración y periodo del contrato eventual por circunstancias de la producción, se estará a lo dispuesto según la redacción dada al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo.

13. artikulua. Laneko lanbide prestakuntza.

1. Fundaziooko langileen prestakuntza etengabea sustatzeko asmoz, zera adosten da: Etengabeko Prestakuntzarako Komisioa eratzea. Komisio honek Fundazioak duen prestakuntzarako politika eta etengabeko hobekuntza prozeduren jakipenerako erabazten da. Kide parekotasun batekin. Zuzendaritzatik 2 kide eta langileen aldetik beste 2, Pertsonen kudeaketarako zuzendaritzaren edota honek delegatzen duen pertsonaren lehendakariitzean.

Prestakuntzan diren maila ezberdinak kontutan izanik Komisioreen funtzionamendurako irizki orokorrak ezartzearen, honako hauek aipatzen dira:

a) Nahita nahiezko prestakuntza, ahal den neurrian lanordutan emango da.

b) Beharrezko prestakuntza, lanpostuaren zereginak ondoan egiteko, Komisiok suspertze neurriak bilatuko ditu. «erdi-banako ahalegina» deritzaion neurria ontzat hartzen dugularik. Neurri hori dagokion erakunde publikoetatik diru languntza nahikoa dagoen kasutan beti erabili ahal izango da.

c) Borondatezko Prestakuntza, zehatza edo langileak diardunetz beste lanpostu baten trebezia berziklatzeko, enpresaren iniziatibaz egiten bada, argitaratuko dira lanpostuek behar duten prestakuntza eta profila, bidebatez hautagaie eskatuko zaiena. Prestakuntza horrela eginkoia Komisioko erabakiko duen laguntza jasoko dute, eta bidebatez hutsune edota lanpostu betetzeko beharretan kontutan hartuko da.

2. Zuzendaritzak pertsonal guztia jakinaren gain ipiniko du, Fundazioko langileen prestakuntzarako berakantolatuko dituen ikastaro guztiez, hala nola berak jakin dezakeen kanpoko prestakuntza ikastaro guztiez.

3. Urtero-urtero aurrekontu bat eratuko da prestakuntza gastuetarako. Eta horretara esleitu den zenbatekoa 22.985,66 € 2023. urterako.

4. Prestakuntzarako laguntzak emateko, artikulua honetako lehen atalean zehaztu diren baldintzez gain, honako baldintza hauek ere bete behar dira:

a) Fundazioko langilea izatea.

b) Ikastaro, mintegi, ikasketa, e.a. eskatzaileak Fundazioan agiten duen lanarekin erlazionaturik egotea edo langilearen promozio profesionala sustatzea.

c) Eskabidea alde zuzenetik eskatzea behar den denboraz.

d) Ikastaroan egon dela eta ikasi duela ziurtatuko duten agiriak, ikastaroari dagokion frogagiriak eta ikastaroko dokumentazioa Fundazioaren liburutegirako. Alabaina, konturako aurrerapeinak egin ahal izango dira gastuetarako.

e) Zuzendaritzak egokitut jotzen duenean, eta ikastaro bazuen berezitasuna kontuan izanik, prestakuntza laguntza jasotzen duen langileak hitza emango du, ikastaroaren ondoren datozten hurrengo bi urteetan enpresan jardungo duela.

f) berebat, ikastarora joaten direnek beren prestakuntzaldian ikasi dutena enpresa barruko beste langileei ere –ikastaroko gai espezifikoarekin zerkusi duten langileei– erakutsiko dieten konprometua bereganatuko dute, eginkizun horretako zuzendaritzaren laguntza izango dutelarik.

5. Zuzendaritzak egokitzat jotzen duenean, eta ikastaro bazuen berezitasuna kontuan izanik, prestakuntza laguntza jasotzen duen langileak hitza emango du, ikastaroaren ondoren datozten hurrengo bi urteetan enpresan jardungo duela. Dituzten langileei matrikularen kostu osoa ordainduko zaie, hala nola egonaldiak eta bidaiak, ikastaroa, mintegia edo antzekoia Estatu barruan egin bada.

Artículo 13. Formación profesional en el trabajo.

1. Al objeto de incentivar la formación continuada de las personas trabajadoras de la Fundación, se acuerda la constitución de una Comisión de Formación Continuada a efectos de conocimiento y gestión de la política de formación de la Fundación y su proceso de mejora continua. Dicha Comisión tendrá un número paritario de componentes, 2 por parte de la Dirección y 2 por parte de las personas trabajadoras, bajo la presidencia de la persona responsable de la Gestión de las Personas o persona en la que éste delegue.

Habida cuenta de la casuística específica de los diferentes tipos de formación se establecen como criterios generales de funcionamiento de la Comisión, los siguientes:

a) La formación obligatoria, que se realizará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral.

b) Para la formación necesaria, para el correcto desempeño del puesto de trabajo, se buscarán fórmulas incentivadoras en el marco de la Comisión. Al valorarse positivamente la fórmula de «esfuerzo compartido», se aplicará ésta siempre y cuando exista financiación suficiente por parte de los entes públicos correspondientes.

c) La formación voluntaria, de especialización o reciclaje en habilidades propias de otro puesto diferente al que desempeña la persona trabajadora, cuando se realice por iniciativa de la Empresa se publicarán los puestos objeto de formación y perfil exigible a las personas candidatas. La formación así realizada será igualmente objeto de ayuda, a determinar por la Comisión, y será tenida en cuenta en la eventual cobertura de vacantes y puestos de trabajo disponibles.

2. La Dirección notificará a todo el Personal, además de los cursos organizados por ella misma para la formación interna de las personas trabajadoras de la propia Fundación, todos los demás programas de formación externa que lleguen a su conocimiento.

3. Todos los años se designará un presupuesto para gastos de formación. La cantidad asignada para el 2023 es de 22.985,66 €.

4. Para la concesión de ayuda para formación, deberán cumplirse, además de los señalados en el apartado 1 de este artículo, las siguientes condiciones:

a) Ser persona trabajadora de la Fundación.

b) Que el curso, congreso, estudios, etc., estén relacionados con la función desempeñada por el/la solicitante en la Fundación o incentive la promoción profesional de la persona trabajadora.

c) Presentar solicitud con la debida antelación.

d) Entregar los certificados acreditativos de asistencia y aprovechamiento, justificantes correspondientes y copia de la documentación del curso para la biblioteca de la Fundación. No obstante, se podrán librar anticipos a cuenta.

e) Cuando se estime oportuno por la Dirección, y en razón a la especificidad de algunos cursos, las personas beneficiarias de estas ayudas garantizarán su permanencia en la Empresa durante los dos siguientes años.

f) Asimismo, las personas beneficiarias se comprometerán a divulgar los conocimientos recogidos durante su formación, a aquellos grupos específicos de su materia, en colaboración con la Dirección.

5. Si la Dirección considera que es de interés para la Fundación, y siempre que haya crédito disponible del fondo asignado para el ejercicio, a aquellas personas trabajadoras que presenten comunicaciones, ponencias, etc., se les abonará el coste total de la matrícula, estancias y viajes, si el curso, congreso o similar, se celebra dentro del territorio estatal.

6. Artikulu honetan aipatu ez diren kasu bereziak Prestakuntza Batzordearen iritzira egongo dira.

14. artikulua. Lanpostuz aldatzea.

1. Zuzendaritzak ahalmena izango du egoki iruditzen zaizkion lanpostu eta lan-leku aldatetarako erabakitzeke. Horretarako izango dituen muga bakarrik honakoak izango dira: alde batetik, lan prestazio jakin baterako behar diren tituluek egintzen dutena; bestetik, Talde Profesionalekako lanpostua izatea. Talde Profesional horiei dagozkien maila eta kategoriari Hitzarmen honetako I. eranskinean ikus daitezke.

2. Lan baldintzak nabarmenki aldatzen ditutenean aldatetaren batek, indarrean dauden lege xedapenetara joko da.

3. Langileren batek berak betetzen duen lanpostua baino maila altuagoko kualifikazio profesionala badu eta langile hori maila altuagoko lanpostu batera aldatzen badude, lanpostu hori behin betiko izazera hutsik dagoelako, categoria berria onartuko zaio lanpostuz aldatu den langile horri.

4. Hutsik dagoen lanpostu horrez ez badu behin betiko izazera hori. Eta hutsik egongo den denborta ez bada sei hilabetetik gorakoa, maila altuagora aldatu ordezkapenak, horiek aldirerako kanpora joan beharrik eragindakoak direnean.

Aurrekoan esandakoaren eraginetarako, ez dira ordezkapentzat hartuko Erakundearen Organigramako Talde Funtzionalen Arduradunei egiten zaizkien ordezkapenak, horiek aldirerako kanpora joan beharrik eragindakoak direnean.

5. Arrazoi justifikagarriak direla bide, langile bat berari dagoen categoria baino beheagoko beste lanpostu batera bidal dezake enpresak. Holako kasuetan, langile horrek bere jatorrizko sailkapen profesionalari dagoen soldata gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan, jasoko du. Beheragoko categoria aldatzeko egoera hori ezin izango da bi hilabete baino gehiagorako izan. Eta urte baten barruan langile bat ezin izango da behin baino gehiagotan bere kategoriari dagoen baino maila apalagoko lanpostu batera aldatu.

6. Langile bat beheagoko kategoriari lanak egitera bidaltze hori langileak berak eskatuta gertatuko balitz, langile horri lanpostu berriari dagoen soldata ordainduko zaio.

15. artikulua. Lan-uzteak.

Lana bere borondatez uzten duen langileak idatziz eta aldez aurretik jakinarazi beharko dio zuzendaritzari, honako epeak bezalaz:

- Maila ertain edo goragoko tituludunek: hilabetea.
- Pertsonal kualifikatuak: hilabetea.
- Pertsonal kualifikatu gabeak: 15 egun.

Aldez aurretik jakinarazteko hitzartu diren epe horiek betezen ez dituenari enpresak kenketak egingo dizkio likidaziotik eta kobratzeko dituen soldatetatik. Aldez aurretik jakinarazteko hitzartutako epea bete ez den egun bakoitzeko, langile horri dagoen egun bateko ordainsaria kenduko zaio.

III. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRALDIAK ETA IGANDE, JAIEGUN ETA JAI-ZUBIETAN LAN EGITEA

16. artikulua. Lanaldia.

Epemugarik gabeko eta lanaldi osorako kontratua duten langile guztien urteko lanaldi efektiboa 1.592 ordukoa da. Urteko lanordua hauen zenbaketararako, etengabeko lanaldien eguneroko 30 minutuen atsedentaldia, lan efektiboa denbora bezala hartuko da.

6. Los casos especiales, no contemplados en este artículo, serán sometidos al criterio de la Comisión de Formación.

Artículo 14. Cambio de puesto de trabajo.

1. La Dirección está facultada para acordar los cambios de puesto y lugar de trabajo que procedan, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a los Grupos Profesionales, conforme quedan éstos establecidos en el anexo I del presente Convenio.

2. Cuando el cambio conlleve una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

3. La persona trabajadora que posea una cualificación profesional superior al puesto de trabajo que ocupa, si fuera trasladado a otro puesto de esa superior cualificación, por existir vacante definitiva, tendrá reconocida la nueva categoría.

4. En el supuesto de que la vacante que ocupa no tenga el carácter de definitiva, y el período de la vacante no sea superior a 6 meses, no tendrá derecho a la nueva categoría. Durante el período en que se desempeñen trabajos de esa superior cualificación, la persona trabajadora tendrá derecho al salario de esa categoría superior.

A los efectos anteriores no se considerará sustitución de la de los Responsables de Grupos Funcionales del Organigrama de la Institución, cuando se produzcan ausencias de carácter eventual.

5. Por necesidades justificadas de la Empresa, se podrá destinar a una persona trabajadora a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría, incluido el plus histórico personal en su caso. Esta situación no podrá prolongarse por período superior a 2 meses, y además no podrá reiterarse la realización de estos trabajos de inferior categoría a una misma persona trabajadora dentro de un año.

6. Si el cambio de destino para el desempeño de los trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición de la persona trabajadora, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 15. Ceses.

El personal que cese voluntariamente deberá comunicarlo por escrito a la Dirección, dando los siguientes plazos de preaviso:

- Personal titulado de grado medio o superior: 1 mes.
- Personal cualificado: 1 mes.
- Personal no cualificado: 15 días.

A los que incumplan los plazos de preaviso convenidos, la Empresa les podrá deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes, el equivalente diario de su retribución por cada día no dado del preaviso pactado.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES, TRABAJO EN DOMINGOS, FIESTAS LABORALES, PUENTES

Artículo 16. Jornada.

La jornada laboral para todas las personas trabajadoras con contrato de duración indefinida y a jornada completa será de 1.592 horas efectivas en 2023. A los efectos del cómputo de esta jornada anual, el tiempo de descanso diario de 30 minutos correspondiente a las jornadas continuas se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Langileek, lanaldia noiz hasi eta noiz amaitzen duten jakiteko, bertan diren egiaztatze kontrol sistema erabiliko dute. Sistemak horrekin eguneko lanaldia kontrolatzeaz gain, lana uzteak demartzan eraginak ere kontrolatuko dira.

Urtearen hasieran langile bakoitzaren behin-behingo lane-gutegia zehaztuko da, honakoak kontutan harturik:

- a) Urteko lanorduen kopurua.
- b) Urtean gutxienez 17 asteburu jai.
- c) 2023 urtean 95 urteko etenaldi.
- d) Jarraian ez 8 lanegunetik gora.
- e) Gauetz ateratzen dena ez da etenaldi bezala kontsideratuko.

Kontutan harturik aurreko iritzia, eman daitezke zenbait egoera, unitate bakoitzaren konposaketak dela-eta horien aistentzia eskaerak, beste iritzien aplikazio beharren egitera behartuko lituzkeenak. Kasu horietan parte hartzaileen arteko adostasuna bilatuko da.

Langile bakoitzak oporrak noiz hartuko dituen jakin ondoren (otsailak 28), langile bakoitzari dagokion urteko behin betiko lane-gutegia egingo da (martxoak 31).

Lanaldietan aurreikusi diren ordutegi gain (jarraian 8:00-15:00 edo 15:00-22:00 edo gauekoa 22:00-8:00), langileek eta enpresak adostuta beste ordutegi batzuk ezarri daitezke.

Lanaldi zaituen kasuetan non hasiera eta amaiera bitartean 12 ordu baino gehiago, edo lehen zatiko bukaeratik eta bigarren zatiko hasiera bitartean 3 ordu edo gehiagoko etenaldia dagoenean ordu erdi gehiago lan egin balute bezala kontutuko zaie, beti ere neurri honekin adostutako urteko lanaldia orotara gaitzitzen ez badute.

2010eko urtarrilaren 1aren ondoren erakundean sartu direnek honako berezitasun hauek izango dituzte lanaldiari dagokionak:

- Jaieguneko asteburuen gutxieneko kopurua 14 izango da.
- Disponibilitatearen kontzeptupean denbora osoko langile baten urteko lanaldiaren % 30eraino itundu ahal izango da gehienez. Horrela, langileak kontratuan ezartzen den urteko lanaldia izango du, eta horren arabera orduari asako du, baina bere egutegiak denbora osoko langile batenurteko lanaldiaren % 30eraino urteko lanaldiari kendu beharreko ordu kopurua kentzetik ondorioztatzen den ordu kopurua izango du beharrezkoa denean ditua izateko prest egoteko konpromisoa hartuz hutsik geratzen diren lanpostuak betetzeko, eta, horrela, bere egutegiako lanaldia betetzeko kontratuan ezarritakoa bete arte. Disponibilitate horrek ez du eskubidea emango ordainsari gehigarririk edo bestelako konpentsaziorik jasotzeko, konpentsazio hori kontratazio ehunekoaren hobekuntzan jada implizitua dagoela aintzat hartuta. Era berean, osatu beharreko lanaldiaren % 30a betetzeko, langilean edozein unetan deitu ahal izango dute, aidez aurretik abisatu beharrik gabe.

Idatz-zati honetan bildutako disponibilitatearen aplikazioa langilearen borondate librearen eraginean egongo da, eta, beraz, horri uko egin ahal izango dio, hori erabakitzen bada. Uko egite hori enpresari gutxienez hilabeteko aurrerapenarekin jakinarazi beharko zaio, eta horren ondorioz, langilearen lan-kontratua denbora partzialeko lan kontratua bihurtuko da automatikoki, bere egutegiari bakarrik dagokion lanaldi-ehunekoaren arabera.

17. artikulua. Oporrak.

1. Hitzarmen honek ukitzen dituen langileek 30 egun naturalerako oporraldi ordainduak hartzeko eskubidea izango dute, derrigorrezko izango delarik horietako 26 egun, esklusiboki eta nahitaez, lanegunak izatea. Egunen kontakteta horri dagokionean, larunbatak laneguntzat hartuko dira.

Todas las personas trabajadoras deberán justificar a través del sistema de control de presencia, el inicio y el fin de su jornada laboral, y demás incidencias que se deriven por la interrupción del trabajo.

A primeros de año se formalizará el calendario laboral provisional de cada persona trabajadora, teniendo en cuenta:

- a) El cómputo anual de horas al año.
- b) 17 fines de semana fiesta como mínimo al año.
- c) 95 descansos anuales para el 2023.
- d) No más de 8 jornadas continuadas de trabajo.
- e) El saliente de noche no tendrá consideración de descanso.

Teniendo en cuenta los criterios anteriores, pueden presentarse situaciones en las que el número real de efectivos que componen las unidades y la demanda asistencial de las mismas, haga necesaria una aplicación diferente de estos criterios. En estos casos se incentivará el acuerdo entre las partes implicadas.

Una vez conocidas las vacaciones de cada persona trabajadora (28 de febrero), se elaborará el calendario anual definitivo (31 de marzo) correspondiente a cada persona trabajadora.

Independientemente de los horarios contemplados en las jornadas (continuada de 8:00 a 15:00 o de 15:00 a 22:00 o nocturna de 22:00 a 8:00) de común acuerdo entre Empresa y personas trabajadoras, podrán establecerse otros horarios.

Para aquellas jornadas partidas en las que entre el inicio y el final de las mismas transcurran más de 12 horas, o entre la finalización de la primera parte e inicio de la segunda transcurran 3 o más horas, se computará, además de las efectivamente trabajadas, media hora más, sin superar con esta medida en cómputo anual la jornada anual máxima pactada.

Las personas cuya fecha de incorporación a la organización sea posterior a 1 de enero de 2010 tendrán las siguientes especialidades en materia de jornada:

- El número mínimo de fines de semana de fiesta será de 14.
- Se podrá pactar en concepto de disponibilidad hasta un máximo del 30 % de la jornada anual de una persona trabajadora a tiempo completo. De esta forma, la persona trabajadora tendrá la jornada anual que se haya establecido en el contrato y percibirá su retribución conforme a la misma, pero su calendario tendrá el número de horas que resulte de restar a su jornada anual hasta un 30 % de la jornada anual de una persona trabajadora a tiempo completo, comprometiéndose a mantenerse disponible para ser llamado cuando sea necesario al efecto de cubrir turnos que queden vacantes, y completar así su jornada de calendario hasta la establecida por contrato. Esta disponibilidad no dará derecho a ninguna retribución adicional u otra forma de compensación, entendiéndose que dicha compensación ya se halla implícita en la propia mejora del porcentaje de contratación. Asimismo, para dar cumplimiento al 30 % de jornada a completar por la persona trabajadora podrá ser requerida en cualquier momento, sin necesidad de preaviso.

La aplicación de la disponibilidad contemplada en el presente apartado está sujeta a la libre voluntad de la persona trabajadora que, en consecuencia, podrá renunciar a la misma si así lo decide. Dicha renuncia, que deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 1 mes, supondrá la conversión automática de su contrato de trabajo en un contrato a tiempo parcial por el porcentaje de jornada que corresponda exclusivamente a su calendario.

Artículo 17. Vacaciones.

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, debiéndose disfrutar, exclusiva y necesariamente, 26 días laborales. A estos efectos, los sábados tienen la consideración de días laborales.

2. Oporraldiak era honetara hartu ahal izango dira:

- a) Hilabete osoa jarraian.
- b) Bi zatitan, bakoitza 15 egunekoa.
- c) Bi zatitan, 20 eta 10 egunekoa.
- d) Hiru zatitan, 10, 10 eta 10 egunekoa.

3. Urteko lehen bi hilabeteen barnean, oporralditarako egutegia da. Aldiak erabakitzean antzintatasun handiena dutenak izango dute leentasuna: aldia aukeratzea txandaka egingo da, aldi bakoitzeko lehen aukeratazaileak, hurrengo aukera-aldian azkenak izango direlarik. Oporrak aldi berean hartuko dituzten langileen kopuruak ezin izango du Planta, Sekzio edo Zerbitzuari atxikikako plantilaren % 25a gainditu. Planta, Sekzio edo Zerbitzua bati atxikikako plantila oso-osoak izango du oporrak lau hila-beteiko epearen barruan hartzea, eta epe hori, delarik, ekainairaila bitartekoa izango da.

4. Irizpide orokor moduan, oporrak urte naturalean erabili behar dira, salbu eta oporraldiaren garaian langileak ezintasun iragankor bat badu eta, horren ondorioz, ezin baditu urte naturalean bertan erabili. Halakorik gertatuz gero eta kontingentzia edozein izanda ere, ezintasun iragankorra amaitu eta berehala erabili ditu, betiere urte naturala amaitu denetik urte eta erdi igaro ez bada. Oporraldiak ezin dira diru truke konpentsatu, lan harremanen bukaerako likidazioan izan ezik.

5. Oporraldiak hileko alokairu-taulako oinarriko soldatara arabera, antzintatasuna barne, gehi historiko gehigarri pertsonal bere kasuan, ordainduko dira. Behin Enpresak langile bati oporraldia hartzeko baimena eman ondoren, oporrak hartzeko eguna ezin izango da aldatu horretarako 15 egun baino gutxiago falta direnaren. Aparteko kausaz eta betiere Batzorde Mistoaren oneritziat data horiek aldatu behar izango dira, aldaketa horregatik 366,08 € ordainduko dira 2023. urtean.

18. artikulua. Jaiegunetan egin beharreko lana.

1. Txandaka lan egiten duen pertsonalak, lan egin beharreko jaiegun batean lan egin behar badu, lan egindako egun horren ordez beste egun bat hartuko du berak nahi duenean jai egiteko, beti ere egun horretan jai hartzeak enpresaren ohiko eginkizunari kalterik eragiten ez badio eta 48 ordu lehenagotik eskatzen badu.

Jaiean lan egindako egun horren konpentsazioan jai egin beharreko eguna abenduan hartu nahi duten langileek aldez aurretik eta behar bezala emango dute jakitera asmo hori, enpresa lana antola dezarren urtearen azken eguneraino.

2010eko urtarilaren 1aren ondoren erakundean sartu direnek honako berezitasun hau izango dute jaiegunetan egindako lanari dagokionez: Nolanahi ere, 16. artikuluan erreferentzia egiten den langile bakoitzaren behin betiko urteko egutegian, jaiegunetan lan egiteagatik langileari dagozkion konpentsazio-egun guztiak jaso beharko dira.

2. Alabaina, lan egin beharreko jaiegunetan, igandeetan lan egiten duen langile kopuru berdina izango du. Urte hasieran zuzendaritzak izendatuko du zein langile egingo duen jai lan egin beharreko jai egun horretan.

3. Errekerperatu behar den ordu kopurua eta lan egindako ordu kopurua berdina izango dira.

19. artikulua. Zubiak.

Lan-egutegia egiterakoan, liteken sekzioetan, jaizubiak egiteko posibilitatea aztertuko du zuzendaritzak.

2. Las vacaciones podrán disfrutarse de la siguiente manera:

- a) Un mes seguido.
- b) En dos fracciones de 15 días cada una.
- c) En dos fracciones de 20 y 10 días.
- d) En tres fracciones de 10, 10 y 10 días.

3. Dentro de los dos primeros meses del año se fijará el calendario de vacaciones. La elección de los periodos se llevará a cabo por orden de antigüedad y en forma rotativa, de modo que las primeras personas electoras de cada periodo serán las últimas del siguiente. El número de personas trabajadoras que disfruten de vacaciones simultáneamente, no superará el 25 % del total de la plantilla adscrita a cada Planta, Sección o Servicio. La totalidad de la plantilla adscrita a cada Planta, Sección o Servicio tiene derecho a disfrutar de su periodo de vacaciones en 4 meses, preferentemente entre los meses de junio a septiembre.

4. Las vacaciones, como criterio general, han de disfrutarse durante el año natural, excepto en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una IT que imposibilite a la persona trabajadora el disfrute durante el año natural al que corresponde, en cuyo caso podrá hacerlo inmediatamente después de que finalice la IT, sea cual sea la contingencia que la haya originado, siempre que no haya transcurrido más de año y medio desde la finalización de dicho año natural. Las vacaciones no pueden ser compensables económicamente, salvo los casos de liquidación por finiquito.

5. Las vacaciones se retribuirán en razón al salario tabla mensual básico más antigüedad, más plus histórico personal en su caso. Una vez autorizadas las vacaciones por la Empresa a una persona trabajadora, no podrán ser modificadas por la Empresa las fechas a menos de 15 días de su comienzo. Si éstas tuvieren que ser modificadas, por causa de fuerza mayor, siempre con autorización de la Comisión Mixta, se abonará a la persona trabajadora afectado por el cambio la cantidad de 366,08 para 2023.

Artículo 18. Trabajo en fiestas laborales.

1. El personal que trabaje a turnos y que sea necesario que haya de prestar sus servicios en fiesta laboral podrá disfrutar el día de compensación de dicha fiesta laboral a libre elección sin perjuicio objetivo para el normal desarrollo de la actividad, y siempre que se solicite con 48 horas de antelación.

Las personas trabajadoras que deseen disfrutar los días de compensación en el mes de diciembre, los solicitarán con la suficiente y debida antelación, a fin de organizar el trabajo hasta final de año.

Las personas cuya fecha de incorporación a la organización sea posterior a 1 de enero de 2010 tendrán la siguiente especialidad en materia de trabajo en fiestas laborales: en todo caso, en el calendario anual definitivo de cada persona trabajadora a que se hace referencia en el artículo 16, deberán figurar la totalidad de los días de compensación que le correspondan a aquellas por trabajo en fiestas laborales.

2. No obstante, en las fiestas laborales trabajará el mismo número de personas que los domingos. A comienzo de año la Dirección designará el personal que deba disfrutar la fiesta laboral el mismo día de dicha fiesta.

3. Las horas recuperadas corresponderán, exactamente a las trabajadas.

Artículo 19. Puentes.

Al confeccionar el calendario laboral, la Dirección estudiará la posibilidad de puentes en las diversas secciones en las que sean posibles.

20. artikulua. Zaindariaren jaja.

Andre Mari Beti Soroslearen eguna, ekainaren 27a, izango da zaindariaren jai eguntzat hartuko dena, eta eragin guztieta-rako Lanegun Jaitez hartuko da.

IV. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

21. artikulua. Ordainsariak.

Hitzarmen hontako 16. artikuluan jartzen duen lanaldia egiten duten langileen 2023 urterako soldata taula, dokumentu honen II. eranskinean jasotzen da.

16. artikuluan arabera urteko lanaldi gehiengoaren baino gutxiago egiten duten langileek, lan egindako ordu efektiboan arabera bere lansariak jasoko dute.

2023 urterako soldata lan hitzarmen hontako 16. artikuluan ezartzen den lanaldia egiten dutenentzat:

2023 urterako soldata goiera: Lan-sari guztiak 2022ko EAE ko KPlan igokoa dira (% 5,4) antzintasuna izan ezik.

Xehetasunak I eta II. eranskinetan jasotzen dira.

22. artikulua. Behin-behingo kontratudun pertsonalaren ordainsariak.

1. Aldibaterako arazoren batek edota antzeko beste zerbaitek eragindako behin-behingo kontratuz ari den pertsonalaren ordainsaria, lan egindako ordu efektiboan arabera ordainduko da; hala ere, ordainketa modu horretatik salbetsita daude sei hilabeterako edo gehiagorako egiten diren ordezkapen kontratuak.

2. Orduaren prezioa kalkulatzeko honela jokatuko da: kategoria profesional bakoitzari dagokion urteko soldata gordina zati titundutako urteko lanaldia, hau da, 16. artikulukoa.

3. Ondorioz, langile horiek lanorduaren soldata moduloaren barruan ordainsari guztietatik zor zaiena jasoko dute, Igan-de, Jaiegun, gaueko ordu eta toxikotasunaren plusak izan ezik.

23. artikulua. Antzintasuna.

III. eranskinean datoz antzintasuna jasotzeko ezarri diren moduloak.

Antzintasuna urtarrilaren 1 etik hasiko da, hiru urteko lehen sei hilekoan betetzen bada, eta uztailaren 1 ean, hiru urteko bigarren sei hilekoan betetzen bada.

Aldibaterako edo behin-behineko langileei hirurteko bat konputatuko zaie Gizarte Segurantzaren alfa emanda egiten duten 1.080 eguneko multzo bakoitzagatik.

Goian esandakoak antzintasun plusa jasotzeko baino beste eragin legalik ez izango.

24. artikulua. Lan toxiko, neketsu eta arriskutsuak.

Toxikotasun, nekagarritasun edo arriskugarritasunaren arabera ordainsari bat ezarri da maila ertaineko tituludunentzat eta. Tituludunak ez direlarik, ondoko sekzio edo departamentuetan lan egiten dutenentzat:

- 1) Erradiologia.
- 2) Analisi klinikoan laborategia.
- 3) Ikuztegia.

Ordainsari horren zenbatekoa III. eranskinean ezarritakoarekin bat etorriko da.

Artículo 20. Fiesta patronal.

Se celebrará el día 27 de junio, fiesta de Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, y tendrá carácter de fiesta laboral a todos los efectos.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 21. Retribuciones.

El Salario tabla para el ejercicio 2023, de las personas trabajadoras que desarrollen la jornada laboral señalada en el artículo 16 de este Convenio, figura en el anexo II de este documento.

Las personas trabajadoras que en base a lo dispuesto en el artículo 16 realicen una jornada inferior a la máxima en cómputo anual, percibirán su retribución proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

El salario para el ejercicio 2023 de las personas trabajadoras que desarrollen la jornada laboral establecida en el artículo 16 de este convenio:

Incremento salarial año 2023: Todos los conceptos tendrán un incremento del IPC de la CAV del año 2022 (5,4 %) excepto antigüedad.

Su detalle viene especificado en los anexos I y II.

Artículo 22. Retribuciones del personal con contrato de interinidad.

1. Las retribuciones del personal con contratos de interinidad, derivadas de situaciones de eventualidad, y otras de analogía natural, serán satisfechas por horas efectivas trabajadas, salvo en suplencias de larga duración con contratos de trabajo iguales o superiores a seis meses.

2. El cálculo del precio hora se establece por la división del salario anual bruto de cada categoría profesional dividido por la jornada anual pactada, establecida en el artículo 16.

3. En consecuencia dichas personas trabajadoras perciben en el cómputo salario módulo hora las compensaciones económicas de todos los conceptos salariales, excepto, en su caso, de los plus de domingos y fiestas laborales, horas nocturnas y toxicidad.

Artículo 23. Antigüedad.

Se establecen los módulos de antigüedad que figuran en el anexo III.

Se devengará desde el 1 de enero cuando el trienio correspondiente se cumpla durante el primer semestre, y desde el 1 de julio, cuando se cumpla durante el segundo semestre.

A las personas trabajadoras de carácter eventual o interino, se les computará un trienio por cada 1.080 días de alta en la Seguridad Social.

Lo anteriormente establecido sólo tendrá efectos legales en orden a percibir un plus económico personal de antigüedad.

Artículo 24. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

En razón a la toxicidad, penosidad o peligrosidad se establece un complemento retributivo a favor del personal titulado de grado medio o no titulado que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las secciones o departamentos siguientes:

- 1) Radiología.
- 2) Laboratorio de Análisis Clínicos.
- 3) Lavandería.

La cuantía del complemento será de conformidad con lo establecido en el anexo III.

Ordainsari hori jasotzeko eskubidea izateko, beharrezkoa izango da langileak lanpostu mota horretan dedikazio eskklusiboa edo lehentasunekoak izatea eta gainera ohiz eta etengabe lanpostu horretan aritzea. Zentzu horretan, lan toxiko, neketsu eta arriskutsuan dedikazio mota hori onartuko zaio lanaldi erdia baino gehiago horretan ari den langileari.

Lan mota horretara destinaturiko lanak ez duenean ohiko edo etengabeko lanaren izaera, lan horietakoren batean egin diren egunen arabera emango da ordainsaria, edo, kasua balitz, egindako orduen arabera, beti ere lanpostu horietan efektiboki egin diren egun edo orduen arabera.

Ikuztegiaren kasuan, arropa zikinarekin diharduten langileek baino ez dute plus edo ordainsari horretarako eskubidea izango eta beti ere lan egin duten aldiari dagokiona baino ez dute jasoko.

25. artikulua. Gaueko lanorduen plusa.

Gauean lan egiten duten langileek III. eranskineko zenbatekoak jasoko dituzte, gauez efektiboki lan egindako orduengatik.

Plus honek ez du gaueko ordutegi finko batetarako kontratatu izan den langilegoa ukituko.

26. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa.

Txandaz hala dagokiolako, igande eta jaiegunetan lanaldi osoz lan egiten duten langileek Igande eta Jaiegunetako plus bat jasoko dute lanaldi osoko, egun horien truk hartu behar duten jaieguna lanegun batean hartu behar izan badute. Berebat, lanaldia lanaldi erdia baino handiago izan denean ere Igande eta Jaiegunetako dira, III. eranskinean adierazten dela.

Jaiegun horietan egindako lana lanaldi erdikoa edo txikiagokoa bada, plusa ere lanaldi horren proportzioan zehaztuko da.

Igande eta jaiegunengatik plusa: gaueko txandako jaiegunetako plusari dagokion zenbatekoa jaiegunaren aurreko gauean ezarriko da.

27. artikulua. Erantzunkizunaren plusa.

Aloraki-taulan (II. eranskina) datoz plus honi buruzko xehetasunak. Plus honi dagozkien zenbatekoak lanpostu bati zuzendari-tzak eman dizkion erantzunkizun eta helburuen arabera zehaztu dira.

Plus hau lanpostu bakoitzari atxiki zaizkion eginkizunak betetzen diren bitartean jasoko da, baina enpresaren akordioz edo beste edonolako zioz, aipatu eginkizunak bertan behera uztea erabaki bada, plusa ere ez da jasoko.

Talde Funtzional Homogeneo desberdinetako arduradunen lana, lekuan lekuko zereginen arabera zehaztuko da. Lan horretakotzat joko da lanaldi bati atxikitako langileak ohiz egin dezakeen lana. Langile orok bere lanbide gaitasunari dagozkion eginkizun guztiak egiteko obligazioa du. Talde Funtzional Homogeneoetako arduradunek burutzen duten lanaren izaerak aparteko orduak kontuan izatea eragotzen du.

28. artikulua. Aparteko orduak.

Zuzendaritzaren eta langilearen artean alde zurretik itundurik, aparteko orduak egin ahal izango dira, beti ere indarrean dagoen legeriarekin bat.

Enpresak behariturik dago, betiko eta ohiko izaera duten aparteko orduak ez egitera. Hau da, egoera berezi batek edo premiasunaren batek eragindako aparteko orduak izan ezik, ezin izango da aparteko orduak antolatatu; eta hor esandako arrazoien bategatik antolatatu beharra gertatzen denean, atsedenerako lanaldien truk antolatuko dira.

29. artikulua. Aparteko haborokinak.

1. Bi aparteko haborokin bermatuko dira, 30 eguneko alokairuaren parekoa bakoitza (hileroko alokairu-taulako soldata gehi antzintasuna, gehi historiko gehigarri pertsonala, bere kasuan). Kontrako itunik ez balego, ekainean eta abenduan ordainduko dira, ohiko egunetan.

Para tener derecho al mismo, será preciso que la dedicación de la persona trabajadora al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente y de forma habitual o continuada; y a estos efectos, se considerará como tal la dedicación en los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos de un horario superior a la media jornada.

Cuando el destino al puesto de trabajo no tenga el carácter de habitual o continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días, o en su caso horas, en las que, efectivamente, se desempeñen dichas tareas en el puesto de trabajo.

En el caso de la Lavandería, tendrán derecho a dicho plus únicamente las personas que trabajen directamente en la manipulación de la ropa sucia y durante el tiempo que lo realicen.

Artículo 25. Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras de turnos que trabajen de noche percibirán por este concepto las cantidades establecidas en el anexo III por jornada nocturna efectivamente trabajada.

Este plus no afecta al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

Artículo 26. Plus de domingos y fiestas laborales.

El personal que por su turno de trabajo haya prestado sus servicios en domingo o fiesta laboral en jornada completa, y su fiesta compensatoria se haya señalado en otro día laboral, percibirá por jornada completa, o cuando ésta sea superior a la media jornada, el plus de domingos o fiestas laborales que se señala en el anexo III.

Cuando la jornada sea igual o inferior a la media jornada la percepción será proporcional a dicha jornada.

El abono de la cantidad correspondiente al plus festivo en turno de noche se realizará la noche anterior al festivo.

Artículo 27. Plus de responsabilidad.

Es el plus que figura como tal en la Tabla Salarial (anexo II) y cuya cuantía está en relación con la responsabilidad y el cumplimiento de los objetivos que la Dirección ha asignado a ese puesto.

Este plus se percibirá mientras se desarrollen las labores afectas a cada uno de los puestos, dejándolo de percibir cuando se deje de ejercitar, por decisión de la Empresa, o por cualquier otra causa, la mencionada función.

La labor de las personas responsables de los diferentes Grupos Funcionales Homogéneos se asignará por tareas, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que puede realizar normalmente la persona trabajadora afecta en la jornada laboral. La persona trabajadora está obligada a realizar todos los trabajos que le son propios de su competencia profesional. La naturaleza de la tarea que caracteriza el trabajo de las personas responsables de los Grupos Funcionales Homogéneos, excluye el cómputo de horas extraordinarias.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Previo acuerdo entre la Dirección y la persona trabajadora, se podrán realizar horas extraordinarias, de conformidad con la legislación vigente.

La Empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias que tengan carácter de permanentes y habituales y que por tanto no correspondan a situaciones coyunturales o de evidente urgencia, las cuales en caso de efectuarse se satisfarán con descanso compensatorio.

Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.

1. Se garantizan dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario cada una de ellas (salario tabla mensual más antigüedad, más complemento personal histórico en su caso) que serán abonadas, salvo pacto en contrario, en los meses de junio y diciembre y en las fechas habituales.

2. Haborokinak seihiletik sehilera sortuko dira.

30. artikulua. Alokairuak kobratzea.

Ordainsari finko guztiei dagokien alokairua langileak berak aukeratu duen banku-erakunde bidez ordainduko da, lan egindako hilaren hurrengo hileko lehen lanegunean.

Ordainsariz osaturiko alokairuak aldatzeko direnean ere era horretara ordainduko dira, baina hurrengo hileko lehen hamar lanegunen barru.

V. KAPITULUA

BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA BESTE HOBEKUNTZA SOZIAL BATZUK

31. artikulua. Lizentziak eta baimenak.

1. Enpresak lizentzia eta baimen ordainduak emango ditu eta horien ordainketa alokairu-taulan dagokienaz gero antzinatasunaz osatuko da, gehi historiko gehigarri pertsonala, bere kasuan baldin eta justifikatuta badaude. Baimena eragin duen zioa sortu den une berean hartuko dira aipatu baimenak. Honakoak izango dira baimena eskatzeko arrazoiak eta epeak:

- Ezkontzagatik: 18 egun natural. Lezentzia honen eraginetarako, irizteko bikoteek ere eskubidea izango dute, dagokien Eregistro Ofizialean inskribaturik baldin badaude.
- Emazte edo bizikidearen erditzeagatik: 5.
- Ezkontide/bizikide, seme-alaba, guraso, anaia-arreba, iloba eta aiton-amonen gaixotasun larriagatik: 3 lanegun edota jarraiko 6 lanaldi erdi.

Gaixotasun larriak jarraituko balu eta egoera horretan aurkitzen den ezkontide/bizikide, seme-alaba, guraso edo anaia-arreba, langilearekin biziko balitz, aurrekoaren denbora berdineko bigarren lizentzi ordaindua hartzeko eskubidea izango du honek, lehen lizentziaren bukaeratik hogeita hamar egun jarraian igaro ondoren. Baina bigarren kasu honetan ezin izango da aplikatu joan-etorriagatik luzapenik.

Atal honetan esandakoari dagokionean, esan behar, gaixotasun larritzat joko dela egoki den medikuak halakotzat jotzen duen gaixotasuna. Zalantzarik dagonean, Batzorde Mistoak erabakiko du, honako irizpideak kontuan izanik:

- Ospitalizazio beharra edo etxez etxeko ospitalizazioagatik.
- Ebaketa kirurgikoaren beharra.
- Laguntzailearen beharra.
- Ezkontide, bizikide, seme-alaba, guraso eta anaia-arrebaren heriotzagatik: 5 egun natural. Hildako iloba edo aitona-bada, 3 egun natural, eta horiek langilearekin bizi badira, 5 egunera arte luzatu ahal izango da baimena.

e) Anaia/arreba/ahizpa, seme-alaba edo aita/amaren ezkontzagatik: egun natural bat.

f) Ohiko helbidea aldatzeagatik: egun natural bat.

g) Gizarte Segurantzako kontsulta medikora joan behar den kasuetan, hala nola etxeko medikuarengana kontsulta egitera joan beharrekoetan, behar den denbora hartuko da; kasu hauek justifikagarria aurkeztu beharko da. Mediku partikularren kontsultara joateko, urtean 16 ordu gehienez har daitezke, hauek ere justifikatu egin beharko direlarik. Ezkontideari edota odol-ode ezkontza-ahaidetasuneko lehen mailako senideei (edota maila urrunagoko senideei, langilearekin bizi badira) mediku espezialistarengana, etxeko medikuarengana edo mediku partikularrengana joaten laguntzeko denbora ere kontuan hartzea, gutzira 16 ordu gehienez, langileak bere mediku partikularra-

2. Las gratificaciones tendrán carácter de devengo semestral.

Artículo 30. Cobro de salarios.

El salario correspondiente a todos los devengos fijos se abonará a través de la entidad bancaria que elija la persona trabajadora, el primer día hábil del mes siguiente a su devengo.

Cuando los devengos tengan el carácter de variables se abonará, de igual manera, dentro de los diez primeros días hábiles del mes siguiente.

CAPÍTULO V

PERMISOS, EXCEDENCIAS Y OTRAS MEJORAS SOCIALES

Artículo 31. Licencias y permisos.

1. La Empresa concederá licencias y permisos retribuidos, con abono de salario tabla más antigüedad, más complemento personal histórico en su caso, en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias se disfrutará en el momento en que se produzca el hecho causante:

- Por matrimonio: 18 días naturales. A los efectos de esta licencia, las parejas de hecho, debidamente acreditadas en el Registro Oficial correspondiente, tendrán la misma consideración que las de derecho.
- Por alumbramiento de esposa/compañera: 5.
- Por enfermedad grave del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres, hermanas/hermanos, nietos/nietas y abuelas/abuelos: 3 días laborales o 6 medias jornadas consecutivas.

Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiera a cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres y hermanas/hermanos que conviviesen con la persona trabajadora, éste tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos de la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente. En caso de duda determinará la Comisión Mixta, en base a los siguientes criterios:

- Necesidad de hospitalización u hospitalización domiciliaria.
- Necesidad de intervención quirúrgica.
- Necesidad de acompañante.
- Por muerte del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres y hermanas/hermanos, 5 días naturales. En el caso de fallecimiento de nietos/nietos y abuelas/abuelas, 3 días naturales, ampliándose a 5 siempre que éstos conviviesen con la persona trabajadora.
- Por matrimonio de hermanas/hermanos, hijos/hijas o madre/padre: 1 día natural.
- Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

g) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia de la persona trabajadora a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, así como a la consulta del médico de cabecera, debiendo presentar el volante justificativo. Para la consulta a médicos particulares se dispondrá de un máximo de 16 horas anuales, que deberán ser asimiladas justificadas. Se incluye el acompañamiento del cónyuge o parientes de primer grado por consanguinidad afinidad, o grado más lejano si convive con la persona trabajadora, tanto a consulta médica de especialista, de médico de cabecera o médico particular, con el límite de 16 horas en todos los casos, no acumulables a las ya existentes

rengana joateko dagoeneko jasota dauden orduei gehitu ezin zaizkienak. Muga horretatik gora dauden orduak oraindu gabeko baimentzat joko dira.

Eraberean, diagnostiko proba inbaditzaileak ere sartzea eta, zailantzarik egonez gero, Batzorde Mistora bideratzea gaia.

h) Norbere arazoetarako zerbitzuko urte oso bakoitzeko 4 egun natural orainduak izango dira, laneko 34 ordu gehienez, gaueko lanaldi iraunkorra dutenak izan ezik, gehienez laneko 40 ordu izango direlarik.

Urte naturalean hartuko dira. 2020an emandako ezohiko egoeraren bat sortzen bada (pandemia edo tantak), tratamendu espezi-fikoa emango zaio, beharrezkoa bada.

i) Haurdun dagoen emakumeak jarraiko 16 asteko etenaldia egin dezake lanean, eta epe hori bi astera luzatu ahal izango da erditze anizkoitza gertatzen denean, seme-alaba bakoitzeko bigarrenetik aurrera. Lanaren etenaldia interesatuaren aukeran banatuko da, kontuan izanik aste horietako 6k erditzearen ondorengoa izan beharko dutela. Aitak ere har dezake seme-alaba zaintzeko baimen hau, amaren heriotzarik gertatuko balitz, bere osotasunean edo, bere kasuan, geratzen den etenaldian.

12 hilabete baino gutxiagoko haurrak dituen langile emakumeak, edoskitzea dela eta, eguneko lanaldi bakoitzean atsedean ordu bat, edo lanaldiari dagokiona, hartzeko eskubidea izango du, bere aukerara. Atsedean hori 30 minutuko bi zatitan hartu ahal izango du langile emakumeak edoskialdiak dirauen artean. Helburu berdinez, eskubide honen ordez eta norberaren aukeran, ordu betez murriz daiteke lanaldia, honexen hasieran edo bukaeran. Baimen hau hartu dezakeke bai amak edo aitak, biak lan egiten duten kasuetan.

Langileek, seme-alabaren jaiotegunetik hasita, edota bere kasuan ebakipen judicial edo administratiboa egunetik hasita hala bereko nola adopzioa, bai behin betikoa bai aurre-adopzioa delarik ere, seme-alaba bakoitzaren heziketaz arduratzeko eszedentzialdi bat hartzeko eskubidea izango dute. Eszedentzialdi hori amaitzean, langileek beren lanbide-kategoria edo -maila bereko lanpostua izateko eskubidea izango dute, eszedentzia hartu aurreko baldintzekin.

Eszedentzialdiak, ordea, ezin du hiru urte baino luzeagoa izan. Hurrengo seme-alabek eszedentzialdi berri baterako eskubidea emango dute, eta eszedentzia berri honek, hala gertatuko balitz, bukaera emango dio jada hartzen ari den eszedentziari. Aitaamak lanean ari badira, bietako bakar bati dagokio eskubide hori.

2. b), c) eta d) kasuetan, 150 km. Edo gehiagoko joan-etorria egin beharko balitz, baimena 3 egun natural luzatu ahal izango da.

Hala, c) eta d) kasuetan, gradu berdineko ezkonseñadeak ere sartuko dira. Alabaina, lizentzia bi eguneko izango da, epe horietan aipaturiko zioa ematen denean, langileak joan-etorriren bat egin behar duenean, baimena lau eguneko izango da.

Ordea, a), e) eta f) kasuetan, baimena 48 ordu lehenahoko eskatuko da.

3. Honako baimenak eska daitezke:

a) Behar den lanaldirako baimena behar bezala justifikaturik. Horretarako, premiazkoa izango da Matia Fundazioan garatzen diren lan-jardun desberdinetarako egiten diren ikasketen azterketa, hau da, irakaskuntza ofizialeko zentroetan egiten dena, lanaldi orduetan gertatzea. Lanaldia zatitua, goizekoa edo arratsaldekoa denean, aurrean esandakora joko da.

b) Hilabeteik bost hilabeterako baimena, soldatarik gabekoa, behar bezala justifikaturiko arrazoirren bat dagoenean eta aurreko artikuluko a, b), c) eta d) ataletan aipatu diren baimen orainduak luzatzeko asmokoak direnean, hala nola ikasketak egiteko direnean. Epe laburrago baterako ere eskatu ahal izango dira, gorago

para el médico particular de la persona trabajadora; las horas que excedan de dicho límite, tendrán consideración de permiso no retribuido.

Asimismo, se incluyen las pruebas diagnósticas invasivas, con remisión a la Comisión Mixta en caso de duda.

h) Para asuntos propios: 4 días naturales retribuidos a libre disposición por cada año completo de servicio, con un máximo de 34 horas de trabajo excepto para las personas trabajadoras fijas de noche, para los que el máximo será de 40 horas de trabajo.

Se disfrutarán en el año natural. Si surgiera alguna situación extraordinaria como la dada en 2020 (pandemia u otras) se le dará un tratamiento específico si es necesario.

i) Toda mujer en estado de gestación suspenderá el trabajo durante 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

Las trabajadoras con hijos menores de 12 meses tendrán derecho, por lactancia, a 1 hora de descanso en cada jornada laboral o proporcional a la misma, que podrá, disfrutar, a su elección, en dos fracciones de 30 minutos, mientras dure el citado periodo. Voluntariamente podrán sustituir este derecho por la reducción de la jornada en 1 hora, al comienzo o la finalización de la misma, con idéntica finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. A la finalización de este periodo de excedencia, las personas trabajadoras tendrán derecho al puesto de trabajo en su misma categoría o nivel profesional, con las condiciones previas a la excedencia.

Las/los sucesivos hijas/hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2. En los casos b), c) y d), si hubiese de realizar un desplazamiento superior a 150 kilómetros, se ampliará en 3 días naturales más.

En los casos c) y d) se incluyen los parientes políticos en el mismo grado. No obstante, la licencia será de 2 días naturales y, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

En los casos a), e) y f) se solicitarán con 48 horas de antelación.

3. Las personas trabajadoras podrán solicitar:

a) Permiso por la jornada necesaria debidamente justificada, en la que coincida la hora de exámenes en centros de enseñanza oficial para estudios propios de las distintas actividades profesionales que desarrollan en Matia Fundazioa. En los casos de jornada partida, mañana o tarde, según lo anterior.

b) Permiso sin sueldo a las personas trabajadoras que lo solicitan, por un periodo de 1 a 5 meses, siempre que exista una causa debidamente justificada y que tenga el carácter de complemento de los permisos retribuidos que se recogen en el número 1 del presente artículo en los apartados a), b), c) y d), así como

adierazitako atalen osagarri gisa, eta langileak izan ditzakeen aukera desberdin guztiak agorturik (oporrak, lizentziak, e.a.), aparteko edo izaera bereziko kasuetan bezalaxe.

Egoera hori ematen den bitartean, eten egingo dira eskubide eta obligazio guztiak eta, ondorioz, ez da inolako ordainsaririk jasoko kontzeptua edozein izanik ere. Antzinasunari dagokionean ere baimenaldi honek ez du eraginik izango.

4. Langile bati dagokion txandagatik, abenduaren 24ko gaueko hamarretatik eta abenduaren 25eko gaueko hamarrek arte lan egin behar duenak, edo abenduaren 31ko gaueko hamarretatik urtarriaren 1eko gaueko hamarrek arte lan egin behar duenak egun bateko baimen ordaindua izango du aipatu diren lanaldi horietako bakoitzagatik. Baimen-egun hori langilearen aukerakoa izango da, enpresaren, sezioen edo zerbitzuen ohiko jardunari kalterik eragiten ez badio.

5. Langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du adostutako ehunekoan, euren jatorrizko lan kontratua aldatu behar izan gabe. Onura hori enplegu aniztasunarekin bateratu ahal izango da.

6. Hala eskatzen duen langileari «urte sabatikoaren zikloa» ezarriko zaio: 5 urteko duen soldataren % 80 jasoko du, lehenengo 4 urteetan lanaldiaren % 100 eginda eta 5. urtean lanetik libre.

Erantzukizunagatik plusa jasotzen duten langileek urte sabatikoak eskuratzeko, ordea, beraien arduradun zuzenak berariaz eman beharko du baimena.

7. Gaueko txandarik gabeko lanpostu libreak eskuratzeko lehentasuna izango dute 55 urtetik gorako langileek. Lanpostu librearik egongo ez balitz, euren egutegiak osoak txandak kentzea eskuratzeko aukera izango dute, beraien arduradunarekin adostuta eta zerbitzuaren beharizanean arabera.

32. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

1. Langileak berak eskatzen duen eszedentziari deituko zaio borondatezko eszedentzia. Eszedentzia mota honetara jotzeko honako baldintzak bete behar dira: eskatzaileak aktibo egoeran egon behar du, kontratu iraunkorra eta, gutxienez, urte beteko aintzinasuna beteta izan behar du; jakina, urte hori beti ere eskaera egin den dataren aurrekoa izan behar da. Egoera hori ematen den bitartean, eten egingo dira eskubide eta obligazio guztiak eta, ondorioz, ez da inolako ordainsaririk jasoko kontzeptua edozein izanik ere. Antzinasunari dagokionean ere eszedentzia aldi honek ez du eraginik izango.

Eszedentzia honako aldiatarako izan daiteke:

a) Gutxienez 6 hilabete eta gehienez 3 urte. Eszedentzialdia bukatu baino hilabete lehenago langileak berriro lanera itzultzea eskaltzen badu, automatikoki, bere kategoría edo lanbide maila berdineko lanposturako eskubidea izango du, eszedentzia hartu baino lehenagoko baldintzekin. Egingo ez balu, Enpresak lanpostu hori langile finko batekin bete ahal izango du. Berriro lanera itzultzeko eskaera eszedentzialdia amaitu baino hilabete aurretik eta amaiera ondorengo urte osoan zehar egingo balu, bere kategoría profesionalen hutsik dauden lanpostuak betetzeko lehentasuna izango du. Eszedentzian dagoenak lanera itzultzeko eskaera ez balu aipaturiko epeetan egingo, enpresan edozein lanpostu betetzeko eskubide guztiak galduko ditu.

Erantzukizun plusa jasotzeko eskubidea duen langilea bada eszedentzia eskatzen duena, honek ere berriro bere kategoría edo maila profesionalerako lanpostura itzultzeko eskubidea izango du, beti ere artikuluan honetan ezarritako baldintzak betetzen baditu eta lanpostu hutsik balego; holako lanposturik ez balego, bere

en el caso de estudios. Igualmente se podrá solicitar por un periodo inferior, como complemento de los apartados señalados anteriormente, una vez agotadas todas las diferentes posibilidades (vacaciones, licencias, etc.) a las que la persona trabajadora pudiera haberse acogido, así como en aquellos otros casos de carácter excepcional o singular.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones, y consecuentemente no se percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni será de abono el tiempo de permiso para la antigüedad.

4. El personal que, por su turno de trabajo, haya de prestar sus servicios entre las 22 horas del día 24 de diciembre a las 22 horas del día 25 de diciembre, o entre las 22 horas del día 31 de diciembre a las 22 horas del día 1 de enero, disfrutará 1 día de permiso retribuido por cada una de dichas jornadas trabajadas, a libre elección y en tanto no altere el correcto funcionamiento de las Secciones o Servicios.

5. La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de jornada en el porcentaje acordado sin que suponga una modificación de su contrato laboral original. Este beneficio será incompatible con la situación de pluriempleo.

6. De manera voluntaria, a la persona trabajadora que lo solicite se le aplicará el «ciclo año sabático», que se concreta en 5 años durante los cuales se percibirá el 80 % del salario y se trabajará el 100 % de la jornada los 4 primeros años, quedando exento de trabajar el 5.º año.

Para la aplicación de este beneficio a las personas trabajadoras que tengan plus de responsabilidad, se requerirá previamente autorización expresa de su responsable directo.

7. Las personas trabajadoras mayores de 55 años que así lo soliciten tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo vacantes que no incluyan turnos de noche. En caso de no existir vacantes, podrán solicitar la eliminación de los turnos de noche de su calendario, de acuerdo con su responsable y en función de las necesidades del servicio.

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

1. Es la que se declara a petición de la persona interesada. El requisito para su concesión será que la persona solicitante se encuentre en situación de activo con contrato de duración indefinida y tenga cumplido, como mínimo, un año de antigüedad inmediata anterior a la fecha de la solicitud. Durante el tiempo de permanencia en esta situación quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones, y consecuentemente no se percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni será de abono el tiempo de excedencia para la antigüedad.

La excedencia podrá ser:

a) Duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años. Si antes de un mes de la finalización del periodo de excedencia, la persona interesada solicita el reintegro, automáticamente tendrá derecho al puesto de trabajo en su misma categoría o nivel profesional, con las condiciones previas a la excedencia. Si no lo hace, la Empresa podrá ocuparlo con una persona trabajadora fija. Si solicita en reintegro en el periodo comprendido entre un mes antes de la finalización del periodo de excedencia y hasta un año posterior a la finalización de dicho periodo, tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional. Si el excedente no solicita la reincorporación en los plazos señalados, pierde todos los derechos a ocupar cualquier plaza en la Empresa.

Las personas trabajadoras que, en el momento de solicitar la excedencia, ocupen puestos que conlleven la percepción de plus de responsabilidad, tendrán derecho a reintegrarse, una vez cumplidos los requisitos generales de aplicación de este artículo, a un puesto de su misma categoría o nivel profesional si existiese

espezialitateko lanpostu batera itzultzeko eskubidea izango luke, baina kasu honetan erantzunkizun plusa jasotzeko eskubiderik gabe, baina bai, ordea, horiek borondatezko eszedentzia eskatu aurretik zegozkion gainontzeko baldintzak izango dira.

b) Eszedentziaren gahienezko aldia 5 urtekoa denean. Kasu hauetan, enpresan dauden edo sortu berri diren lehengo kategoria berdineko edo antzeko kategoriako lanpostu hutsetara itzultzeko lehentasun eskubidea baino ez du izango eszedentzia mota hau eskatu duen langileak, beti ere itzultzeko eskaera eszedentzia akitu baino hilabete lehenago egiten bada.

2. Eszedentzia idatziz eskatuko da, hartu nahi den data baino hilabete lehenago. Berritara lanera itzultzeko eskaera, idatziz era berean, hilabete lehenago.

33. artikulua. Eszedentzia berezia.

Berez iraunkorra ez den kargu publiko edota sindikal batetarako izendatu den mugagabeko kontratupean dagoen pertsonalak har dezakeen eszedentziari emango zaio izen hori. Horretarako izendatu den langileak karguak dirauen bitartean izango du eszedentzian egoteko aukera. Kargua amaitu ondoren, Kargua utzi eta sei hilabeteko epea izango du lanera itzultzeko eskaera egiteko.

34. artikulua. Haurdun dauden langileak.

Langileen famili eta lana arduko bizitzaren erosotasuna sustatzearren buruzko azaroaren 5eko 39/1999 legean xedatutakora joko da.

35. artikulua. Segurtasuna eta osasuna.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta azaroaren 5eko 39/1999 Legean xedatutakora joko da.

36. artikulua. Jantziak eta oinetakoak.

Enpresak langile bakoitzari bi uniforme oso emango dizkio urtero, bestelako erropa edo oinetakoei buruz araututa dagoenaz gain.

Kasu berezietan, langileak, berari dagokion arduradunaren bidez, laneko arropa beharra aurkez diezkie zuzendaritzari, jada arroparik ez duelako edo dauzkanak apurtu edo narriatu zaizkiolako, zuzendaritzak lehenbailehen arazoa konpon dezan.

Lan zentro bakoitzeko langileek, zentroan daudenean, derrigorturik daude beren ohiko uniforme osoa jantzita eramateko, hala nola enpresak agin ditzakeen bereizgarriak.

37. artikulua. Mantenua eta lojamendua.

Enpresaren beharrianagatik eta enpresak hala eskaturik, egun osoan nahitaez bere lanpostuan egon behar duen langileak ezin baditu mantenua eta lojamendua bere etxean egin, mantenu eta lojamendurako eskubidea izango du enpresaren kontura.

38. artikulua. Enpresan egindako lanarengatiko sariak.

Langile batek zentroan 25 urteko zerbitzua betetzen duenean, sari bat eskainiko zaio: bere lansariaren hilkerio taula gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan, aldi bakar batean.

Langile hori 60 urtetik gorakoa bada eta oraindik lanean ari bada, goiko pasartean aipatu den kantitate hori bikoiztu egingo da.

39. artikulua. Kartzelaratze eta atxilotzeak.

Arrazoa edozein delarik, agintariak langile bat atxilotu eta prozesatu ondoren, kausa artxibatut delako edo epai irmo bidez absolutibitu dutelako, askatzen badute, langile horrek enpresara itzultzeko eskubidea izango du, bere kategoria edo maila profesionaleko lanpostu batera.

Bere lanpostua ezin izan bazaito gorde, lanpostu hori beste langile batek bete behar izan duelako, beste lanpostu bat emango

vacante, y en su defecto, se incorporarán a un puesto de trabajo de su misma especialidad, sin la percepción del plus de responsabilidad; pero con el mantenimiento del resto de condiciones salariales previas al momento de la solicitud de la excedencia voluntaria.

b) Podrán solicitarse excedencias por un periodo máximo de 5 años. En este caso la persona trabajadora conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjeran en la Empresa, siempre que la solicitud de reintegro se efectúe con un mes de antelación del periodo de excedencia.

2. La excedencia ha de pedirse por escrito, con un mes de antelación a la fecha de comenzar a disfrutarla y la solicitud de reintegro se deberá hacer, por escrito, con un mes de antelación.

Artículo 33. Excedencia especial.

Se considerará en esta situación al personal con contrato de duración indefinida que pudiera ser nombrado para cargo público o sindical de carácter no permanente. En tal caso, disfrutará de excedencia mientras se mantenga en dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo de seis meses desde que abandonara el cargo.

Artículo 34. Personal femenino en embarazo.

Se estará a lo dispuesto en la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 35. Seguridad y salud.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Artículo 36. Ropa y calzado.

La Empresa entregará a cada persona trabajadora dos uniformes completos cada año, además de los que en materia de otras ropas o calzado está establecido como norma.

En casos excepcionales, la persona trabajadora podrá elevar a la Dirección, por medio de su respectivo mando, la necesidad de prendas por falta, rotura o deterioro, en orden a la debida subsanación.

Todas las personas trabajadoras dentro del centro de trabajo, estarán obligados a llevar su uniforme habitual completo, así como los distintivos que la Empresa haya establecido.

Artículo 37. Mantenimiento y alojamiento.

Aquellas personas trabajadoras que por necesidades de la Empresa, y a requerimiento de ésta deban permanecer necesariamente en el lugar de trabajo y que imposibilite la salida para llevar a cabo las comidas y el alojamiento, tendrá derecho a éstos, a cargo de la Empresa.

Artículo 38. Premios por servicio en la empresa.

Cuando una persona trabajadora cumpla 25 años de servicio en la Empresa percibirá, por una sola vez, la cantidad de su salario tabla mensual más el plus personal histórico en su caso.

En el supuesto de que la persona trabajadora además tenga más de 60 años y siga en activa en la Empresa, el importe mencionado en el párrafo anterior se multiplicará por 2.

Artículo 39. Encarcelamiento y detenciones.

La persona trabajadora que por cualquier motivo sea detenida por la autoridad competente y sometida a procesamiento, si fuese puesta en libertad por sobreseimiento de la causa o absuelto por sentencia firme, tendrá derecho a reincorporarse a la Empresa a un puesto de trabajo en su misma categoría o nivel profesional.

Si ello no fuera posible por ocuparlo otra persona trabajadora se le asignará otro puesto, aunque respetándole el salario tabla

zaio, baina bere maila profesionalari dagokion alokairu-taulako ordainsariak errespetatuz, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan.

Edonola ere, zuzendaritzak, Empresa Batzordea entzun ondoren, berme horri buruzko erabakia hartzeko eskubidea gordeko du.

40. artikulua. Dietak.

Zentroaren beharregatik eta bertako zuzendaritzaren agindupean, lantokia dagoen herritik beste herri batera bidaiak edota joan-etorriak egin behar dituzten langileek honako dieta hauek izango dituzte:

- 1) Dieta osoa: 53,06 €.
- 2) Dieta erdia: 26,52 €.
- 3) Gosaria: 3,07 €.
- 4) Bazkaria: 21,41 €.
- 5) Arrazoi berdinengatik langileak ibilgailu propioirik erabili behar badu, kilometroko 0,45 € jasoko du.

41. artikulua. Enpresako medikua.

Enpresako medikuak, ezarritako legeen arabera, pertsonalaren ardura izango du.

Urtero, mugagabeko kontratupean dauden langileen errekonozimendu medikoa egingo da, eta horretan ikusketak orokorraz gain, enpresako medikuak bere irizpidearen arabera beharrezkotzat jotzakeen bestelako azterketak ere egingo dira.

42. artikulua. Aurrerakinak.

Jardunean dauden langileek aurrerakin arruntak jasotzeko eskubidea izango dute. Aurrerakin horiek inolako interesik gabekoak eta hierolori soldata likidoaren % 100era artekoak izan daitezke. Hala ere, ez dute aurrerakin horretarako eskubiderik izango hila amaitu baino lehenago kontratua amaitzen zaienez. Aurrerakina eskatu den hileko nominan ordainduko da aurrerakina.

43. artikulua. Maileguak.

Pertsonal finkoak 2.718,62 € arterainoko maileguak eska ditzake 2023 urtean, inolako interesik gabe, eta gehienez 18 hilekotan itzuliko dira.

Mailegu mota hauetarako, 27.186,24 euroko fondo bat erakuko da 2023 urterako.

Mailegurako eskaera inprimaki berezi batean aurkeztuko da eta ematea edo ez zuzendaritzaren esku egongo da. Zuzendaritzak, egokitzat joko balu, txosten bat aurkez dezaten eska diezaieke langileen ordezkariak edota eskatzaileari berari justifikagiriak.

Ezetzkoa jasotzen duen langileak berriro eskaera aurkeztu ahal izango du, baina oraingoan langileen ordezkariak. Hauek eskaeraren bideragarritasuna edo ezintasuna bermatuko dute eta azkenik Batzorde Mistora joango da eskaera, azken hitza batzorde horrek eman dezan.

Aurreko mailegua kitatu eta sei hilabete igaro arte ezin izango da beste mailegurik eskatu.

Ezein kasutan ere ez da mailegurik emango, banku-kredituak amortizatzeke denean.

Mailegua dutenei eten egingo zaie borondatezko eszedentzia egoera, harik eta mailegua oso-osorik kitatu arte.

correspondiente a su nivel profesional más el plus personal histórico en su caso.

En todo caso, la Dirección, oído el Comité de Empresa, podrá decidir sobre la aplicación de esta garantía.

Artículo 40. Dietas.

Las personas trabajadoras que por necesidades del Centro y por orden de la Dirección del mismo tengan que efectuar desplazamientos o viajes a poblaciones distintas de las que radica el Centro, disfrutarán, de las siguientes dietas:

- 1) Dieta completa: 53,06 €.
- 2) Media dieta: 26,52 €.
- 3) Desayuno: 3,07 €.
- 4) Comida: 21,41 €.
- 5) Cuando por las mismas causas la persona trabajadora haga uso de vehículo propio, percibirá 0,45 euros por kilómetro.

Artículo 41. Médico de empresa.

El personal será atendido por el Médico de Empresa, de acuerdo con las normas que se establezcan.

Anualmente se llevará a cabo un reconocimiento médico para cada persona trabajadora con contrato de duración indefinida, en el que además de la revisión general, se efectuarán aquellas exploraciones que, según su criterio, entienda necesarias el Médico de Empresa.

Artículo 42. Anticipos.

Las personas trabajadoras en activo tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100 % de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

Artículo 43. Préstamos.

El personal fijo podrá solicitar préstamos de hasta 2.718,62 € durante 2023, reintegrables en un plazo máximo de 18 mensualidades, sin interés.

A estos efectos se creará una bolsa de 27.186,24 € para 2023.

La solicitud se presentará en impreso normalizado y la concesión será discrecional por parte de la Dirección, quien podrá recabar, en caso de estimarse, informe de las personas Representantes de las personas trabajadoras o aportación de documentación justificativa por parte del solicitante.

La persona trabajadora que vea rechazada su solicitud, podrá renovar su solicitud ante las personas Representantes de las personas trabajadoras, quienes sustentarán la viabilidad o inviabilidad de la misma, siendo la Comisión Mixta, en último caso, la que dilucide dicha solicitud.

No se concederán nuevos préstamos hasta los 6 meses de la cancelación del anterior.

En ningún caso se concederán préstamos para la amortización de créditos bancarios.

La concesión de excedencias voluntarias se suspenderá a personas beneficiarias de préstamos, en tanto no hayan sido reintegrados en su totalidad.

VI. KAPITULUA

GIZARTE SEGURANTZAREN BABES EGINKIZUNERAKO
LAGUNTZAK. DIRULAGUNTZAK

44. artikulua. Aldibaterako ezintasuna.

1. Lan istripu edo gaixotasun profesionaletik eratorritako A.E. kasuetan, enpresak osatuko du langileak bajako lehen egunetik aurrera jasoko duen bizidoko prestazioa baldin eta hori hileko alokairu-taulako soldataren % 100a gehi antzintasuna gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan, osatu artekoa izango da.

2. Amatasunak eragindako A.E. kasuetan eta Hitzarmen honetako 31. artikulua aipatzen duen 112 eguneko aldi horretan zehar, langileak jasoko duen bizidoko prestazioa enpresak osatuko du, eta prestazio hori hileko alokairu-taulako soldataren % 100a gehi antzintasuna gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan, osatu artekoa izango da.

3. Gaixotasun arruntetik eratorritako A.E. kasuetan, urteko lehen bajaran eta lehen egunetik hasita, hileko alokairu-taulako soldataren % 100a gehi antzintasuna ordainduko da, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan.

Urte bereko hurrengo bajetako prestazioak honako taula honen arabera erregulatuko dira:

- a) Urteko absentismoa % 6a baino txikiagoa denean: hileko alokairu-taulako soldataren % 100 gehi antzintasuna, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan.
- b) Urteko absentismoa % 6,01 eta % 8aren artekoa denean: hileko alokairu-taulako soldataren % 90a gehi antzintasuna, gehi historiko ahegiagarri pertsonala bere kasuan.
- c) Urteko absentismoa % 8tik gorakoa denean: legez ezarritako daudenak.

Absentismo kontzeptua gaixotasunak erakarrirako bajari dagokio soilik.

Gaixotasun arrunak eragindako ospitalizazio egoera ematen denean, enpresak osatuko du legez langileei ezarritako dagoen hileko alokairu-taulako soldataren % 100a gehi antzintasuna gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan osatu artekoa, baldin eta ospitalen egiten den egunen kopuruak bajan egiten diren egun guztien % 50a osatzen bada. Bestelako kasuetan, ospitalen egiten diren egunak baino ez ditu ordainduko.

4. Hala ere, aurreko pasarteetan esandakoaz gain, Hitzarmen hau sinatu denetik aurrera eta asmo iragankorrez, badira beste kasu batzuk ere kontuan hartzeko, hau da, Aldibaterako Ezintasun egoerak ez direnean lan istripuz edo laneko gaixotasunak eragindakoak. Kasu hauean, Gizarte Segurantzako Zerbitzu Medikoek kuzaturiko baja-agiria beharko da derrigorrez, baja egoera hori kreditatzeko. Eta hala egiten denean, enpresak, ordainduko die Hitzarmen honetara lotuta dauden langileei, hasi bajako lehen egunetik eta behin-behingo edo behin betiko elbarritasuna onartu arte, Gizarte Segurantzak emango duen dirulaguntzaren eta langilearen hileko alokairu-taulako soldata gehi antzintasuna, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan, artean dagoen diferentzia.

5. Diru-osagarri horiek jaso ahal izateko, honako arauak bete behar dira ezinbestean:

- a) Aldibaterako Ezintasun egoera Pertsonalaren Departamentuari jakinaraziko zaio edota, Halakorik ezean, egoki den Laneko Saibilburuari, beti ere lanera faltatu den unetik eta ondorengo zortzi ordun barru.

Halabeharrik eragin da baldintza hori betetzen ez denean, kontuan izango da kasua.

b) Medikua egindako baja-agiriari Pertsonalaren Departamentuan egon beharko du aurreko arauan ezarritako epearen barruan edota bestela ondorengo bi egunen barruan, aldez aurretik -goian aipaturiko zortzi orduko epe hori bete- bajaren berri nolabait jakitera eman izan bada.

CAPÍTULO VI

MEJORAS A LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD.
INDEMNIZACIONES

Artículo 44. Incapacidad temporal.

1. En los casos de I.T. derivada de accidentes de trabajo y enfermedad profesional la Empresa completará la prestación a que tenga derecho la persona trabajadora mensualmente, hasta el 100 % de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso, desde el primer día de la baja.

2. En los casos de I.T. derivada de maternidad y mientras dure el periodo de 112 días a que se refiere el artículo 31 de este Convenio, la Empresa completará la prestación a que tenga derecho la trabajadora, hasta el 100 % de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso.

3. En los casos de I.T. derivada de enfermedad común, las prestaciones de la primera baja del año y desde el primer día de la misma se abonará el 100 % de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso.

Las prestaciones de las siguientes bajas, dentro del año, se regirán a efectos de percepciones por la siguiente escala:

- a) Absentismo anual no superior al 6 %: 100 % de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso.
- b) Absentismo anual entre el 6,01 % y 8 %: 90 % de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso.
- c) Absentismo anual superior al 8 %: Las percepciones legales establecidas.

El concepto de absentismo se referirá exclusivamente a las bajas de enfermedad.

Caso de internamiento sanitario, derivado de enfermedad común, la Empresa completará las percepciones legales correspondientes a la persona trabajadora hasta el 100 % de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso, siempre que el número de días de internamiento sea superior al 50 % del periodo total de la baja. En otro caso, completará solamente los días que dure el internamiento.

4. No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, de forma transitoria y a partir de la firma del presente convenio, en los casos de incapacidad temporal no derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por parte médico oficial de baja expedido por los servicios médicos de la seguridad social, la empresa abonará a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, desde el primer día de baja y hasta que se declare la invalidez provisional o permanente, la diferencia de importe entre la indemnización económica de la seguridad social y su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso.

5. Para la percepción de los expresados complementos, deberá, seguirse inexcusablemente las siguientes normas:

- a) La notificación de la situación de Incapacidad Temporal deberá hacerse al Departamento de Personal o, en su defecto, al respectivo Jefe Laboral, dentro de las 8 horas laborales siguientes a la no asistencia al trabajo.

Los casos especiales de incumplimiento forzoso de esta condición serán tenidos en cuenta.

b) El parte médico oficial de baja deberá obrar en poder del Departamento de Personal dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los dos días siguientes siempre que le haya precedido la comunicación en la misma señalada.



c) Mediku txartelei edo errezeta partikularrei atxikitako ezintasun justifikagoriek ez dute, goian esandakoari dagokionean, inolako eraginik izango. Kasua edozein delarik ere, baja agiri ofizialak baino ez dira onartuko.

d) Enpresako zuzendaritzak egokitzat joko balu, enpresak berak izendaturiko Zerbitzu Medikoa edo medikuren batek egingo dion ikusketa onartu beharko du ezintasun egoeran dagoen langileak, eta ikusketa hori enpresan bertan edo langilearen etxean egin ahal izango da.

e) Alegaturiko baja egoera egiaztatzeke, enpresak ahalmena izango du beharrezkotzat jo ditzakeen ikuskatzaile guztiak –nahi dituen guztiak– izendatzeko, enpresaren ustez premiazkoak izan daitezkezen ikusketak egiteko. Ikusketa etxean egitea ezinezkoa gertatzen denean, helbidez aldatu eta horren berririk eman ez delako Pertsonalaren Departamentuan, langileak artikulu honetako laguntzak jasotzeko eskubidea galduko du. Horrela, bada, langilearen ardua izango da helbide aldatzea eguneratzea, Pertsonalaren Departamentuan daukaten bere espedienteen. Aipatu helbide aldatzeko egiteko, beharrezko agiria aurkeztuko du Pertsonalaren Departamentuan eta hor emango dioten harrera agiria jaso.

f) Gizarte Segurantzako zerbitzu medikoen iritzian, ezintasun egoeran dagoen langileak tratamendua bere etxean jaso beharko balu, ezintasun egoeran dagoen langileak etxean bertan egon beharko du, ezinbestean irten beharren bat gertatu ezean. Holakorik gertatuz gero, behar bezala justifikatu beharko du, eta idatziz oharretazi zein kontsultategira edo praktikantarengana joan den eta zer ordutan itzuliko den bere ustez.

g) Ezintasun egoeran dagoen bitartean, langileak baja egoerari dagoskion ziurtagiriak Pertsonalaren Departamentuan entregatzeko obligazioa izango du. Gizarte Segurantzako medikuak agiria luzatzen dionetik, bi eguneko epea izango du horretarako.

h) Enpresako Zerbitzu Medikoa edo enpresak izendaturiko medikuaren iritzian ez badago inolako arazorik langilea bere lanera itzultzeko, enpresak berak jartzen duen dirulaguntza osagarria eten egingo du, Gizarte Segurantzari dagokionean edozein delarik ere langile horren egoera.

i) Enpresako Zerbitzu Medikoa edo enpresak izendaturiko medikuaren iritzian gaixotasun itxura eman nahia gertatzen bada, e) arauan aipaturiko ikuskatzaileek ziurtagi dituzten etxean ez egoteak justifikatzen ez badira, edota langileak honako arauak betetzea edo gordetzea eragotzen baditu, langile horrek hitzaren honetan ezarritako dirulaguntzak jasotzeko eskubidea galduko du, jokatibide horrek ekar ditzakeen zigor neurriak kaltetu gabe. Honen guztiaren eraginetarako, ezintasun mota hauetan Gizarte Segurantzaren arau erregulatzaileek ezarritako tramite eta betekizunak independenteak dira arau hauen aplikazioari dagokionean.

6. Ezintasun egoeraz sortutako dirulaguntza hileroko likidazioarekin batera ordainduko da.

7. Hitzaren honetan ezarritako arauen bidez gaixotasun arruntak dakarren absentismoa bideratuko delakoan, 4. atalak aldiratutako indarraldia izango du, hau da, ezarritako tresna hauen erangikortasunaren arabera egongo da aldi hori.

Erregulazio iragankor hau, gehienez, 2023/12/31 arte egongo da indarrean.

Neurri hauek guztiak alferrikakoak gertatzen badira, gaixotasun arruntak eragindako aldiratutako ezintasunari ematen zaizkion dirulaguntzak erregulatzean, aipatu data horretatik aurrera artikulu honetako 3. atalean ezarritakoa erregulatzaera joko da.

A.B.E.aren jarraipena eta alta zerbitzu publikoaren eskutik egingo da, A.B.E.aren gestio pribatuari uko egingez.

c) No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de incapacidad extendidas sobre volante o receta médica particular. En todos los casos, únicamente surtirán efecto el citado documento oficial de baja.

d) Si la Dirección de la Empresa lo estimare conveniente, la persona trabajadora en situación de incapacidad deberá someterse a examen del Servicio Médico o facultativo designado, sea en el consultorio de la Empresa sea en el propio domicilio de la persona trabajadora.

e) La Empresa queda facultada para designar la persona idónea al caso para efectuar las inspecciones que considere oportunas, sin límite de número, con objeto de verificar la realidad de la situación. Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en el Departamento de Personal, la persona trabajadora perderá automáticamente el derecho a las presentes ayudas. Es, por tanto, responsabilidad de la persona trabajadora la actualización de las señas de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega a dicho Departamento de la nota adecuada, de la que se acusará recibo.

f) La persona trabajadora que durante la situación de incapacidad precisara a criterio de los Servicios Médicos de la Seguridad Social tratamiento domiciliario, deberá permanecer en su domicilio, a no ser que deba ausentarse del mismo justificadamente. En este caso, deberá dejar constancia por escrito de a dirección del Consultorio Médico o practicante donde haya acudido y hora en que calcula estará de regreso.

g) Durante la situación de incapacidad, la persona trabajadora vendrá obligado a presentar en el Departamento de Personal de la Empresa los correspondientes partes de confirmación dentro del plazo de 2 días a partir de la expedición de los mismos por el facultativo de la Seguridad Social.

h) Cuando el Servicio Médico de la Empresa o el facultativo designado por ésta estime que no existe impedimento alguno para la reincorporación de la persona trabajadora a la actividad laboral, la Empresa dejará de abonar la indemnización complementaria, sea cual fuere la situación de la persona trabajadora ante la Seguridad Social.

i) En los casos en que el Servicio Médico de la Empresa o el facultativo designado por ésta estimen la existencia de enfermedad simulada, no se justifiquen las ausencias comprobadas por los visitantes citados en la norma e), o bien la persona trabajadora haya incumplido o impedido la observación de las presentes normas, perderá el derecho a percibir la ayuda económica establecida, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que pudiera haber lugar por la expresada conducta. A estos efectos, se entenderá en todo caso que los trámites y requisitos establecidos por las disposiciones legales reguladores de la Seguridad Social para este tipo de incapacidad son independientes de la aplicación de las presentes normas.

6. El devengo de la prestación complementaria correspondiente se llevará a cabo por periodos de liquidación mensuales.

7. A la espera de que los mecanismos habilitados corrijan la desviación del absentismo por enfermedad común, el apartado cuatro tendrá una vigencia transitoria, supeditada a la eficiencia de los mecanismos establecidos.

Esta regulación transitoria tendrá una vigencia máxima hasta el 31/12/2023.

En el supuesto de resultar infructuosos los resultados de las medidas adoptadas, en la regulación del complemento de las prestaciones de IT derivada de enfermedad común se regulará a partir de la fecha indicada lo establecido en el apartado 3 del presente artículo.

El seguimiento y alta de la I.T. se realizará a cargo del servicio público, descartando la gestión privada de la I.T.

45. artikulua. Ezintasun iraunkor partzial edo guztikoa duen langileak.

1. Mugagabeko kontratua duen langile bat Ezintasun iraunkor Partzialeko egoeran dagoela aitortzen badu erakunde eskundunak, langile horri bere egoerara egokituriko lanpostu bat emango dio enpresak lantegian bertan eta medikuen irizpidea jarraituz.

2. Erabateko Ezintasun Iraunkorra ematen den kasuan, langilerari behar den lanaldirako kontratu berezi bat egingo zaio, ezintasunagatik jasotzen duenaz eta lanpostu berri horrekin jasoko duenaz lehen betetzen duen ordainsarien % 100a kobratuko duela bermatzeko, beti ere kategoria profesional horrengatik jasotzen duena lanpostu berrian jasoko duena baino gehiago bazen.

46. artikulua. Indemnizazioak.

Enpresak poliza kolektibo bat kontratatuz, honako indemnizazio hauek bermatuko dizkie langile guztiak 2018, 2019 eta 2020 urteetarako, egoera hauek ematen direnean:

1. Aseguratuaren edozein gertaerengatik heriotzaren kasuan, aseguru entitateak onuradunei polizan zehaztutako kopurua, 15.025 euro, ordainduko die.

Istripuak eragindako ezintasun absolutu eta iraunkorraren kontzeptuan entitateak ordaindutako kopurua, heriotza gertatuz gero dagokio kalte-oradainari kenduko zaio.

Indemnizazioa nork jasoko duen izendatzea langileari dagokio beti. Izendatze hori lehenasunezkoa edo nominala izan daiteke. Lehenengo kasuan, honako lehenasunak gordeko dira eta horiek elkar baztertzeko dute ordenaren arabera. Hona aipatu lehenasunak: a) ezkontidea; b) seme-alabak; c) gurasoak; d) eskubide-dunak, legeak ezarritako lehenasunen arabera. Bigarren kasurako, onuradunek izenez adieraziko dira.

2. Istripuaren eraginez, ezintasun absolutua edo iraunkorra duela egiaztatzen bada, aseguru entitateak gehienez ere 30.050,60 euroko kalte-ordaina ordainduko dio dirutan edota ezintasun mailari dagokion zati proportzionala ezintasuna partziala denean.

Ezintasun mailaren ebaluaketa aseguru entitateak ezarritako irizpideen arabera egingo da.

3. Borondatezko jubilazioa aurreratu aukeratu dutelako, lana utzi duten langileek, ondoko sariak jasotzeko eskubidea izango dute. Hala ere, sari horiek jaso ahal izateko, langileak gutxienez hamabost urte egin behar ditu enpresan eta gainera jubilazio mota honetara jotzeko, jarraian zehaztuko diren adinak bete eta bilhalabeteren barruan egin behar da eskaera. Hona, beraz, borondatezko jubilaziorako adinak eta sariak:

– 2026/12/31-rarte:

63 urterekin: 6 hileko soldata.

64 urterekin: 4 hileko soldata.

– 2027/01/01-tik aurrera:

65 urterekin: 6 hileko soldata.

66 urterekin: 4 hileko soldata.

Hilabeteko hauen zenbatekoa hileko alokairu-taulako soldatari antzinatatzena, gehi historikoko gehigarri pertsonala bere kasuan gehituz ateratzen dena izango da.

Artikulu honen indarraldia Gizarte Segurantzaren eremuan erretiroaren gainean gerta daitezkeen aldaketan mende egongo da.

Artículo 45. Personal afecto de incapacidad permanente parcial o total.

1. El personal con contrato de duración indefinida que haya sido declarado afectado por una Incapacidad Permanente parcial por los Organismos competentes, será mantenido en la Empresa en un puesto de trabajo compatible con su nueva situación, a criterio médico.

2. En el supuesto de Incapacidad Permanente Total, se garantizará a la persona trabajadora un contrato por la jornada necesaria, al objeto de garantizar con la suma de la percepción que le genera su incapacidad y la retribución del nuevo puesto de trabajo el 100 % de las percepciones que venía percibiendo, siempre que éstas fueran superiores a las retribuciones del nuevo puesto.

Artículo 46. Indemnizaciones.

La Empresa garantiza, para el año 2023 a las personas trabajadoras mediante la contratación de una póliza colectiva los siguientes indemnizaciones, para los siguientes supuestos:

1. En el caso de fallecimiento del asegurado por cualquier causa, la entidad aseguradora pagará a los/las beneficiarios/beneficiarias designados/designadas en la póliza la cantidad de 15.025 euros.

Los pagos que la entidad pudiera haber hecho en concepto de invalidez absoluta y permanente como consecuencia del mismo accidente, se deducirán de la indemnización debida en caso de muerte.

La designación de personas beneficiarias corresponderá siempre a la persona trabajadora. Esta designación podrá ser preferencial o nominativa. En el primer caso, las personas beneficiarias quedarán designadas por el siguiente orden preferente y excluyente: a) el cónyuge; b) los hijos/hijas; c) los padres/madres; d) los derechohabientes, según la prelación establecida por la ley. Para el segundo caso, se expresarán nominalmente los beneficiarios designados.

2. En caso de invalidez absoluta y permanente o de invalidez permanente parcial derivada de accidente laboral o no laboral de la persona asegurada, la entidad aseguradora pagará una indemnización de un máximo de 30.050,60 euros o la parte proporcional al grado de invalidez cuando esta sea parcial.

Para la evaluación del respectivo grado de invalidez se seguirán las condiciones establecidas por la entidad aseguradora.

3. Aquellas personas trabajadoras que cesen voluntariamente por jubilación anticipada, dentro de los periodos que a continuación se indican, y siempre que opten por ese derecho dentro de los meses siguientes a cumplir las respectivas edades y lleven como mínimo 15 años en la Empresa, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades:

– Hasta el 31/12/2026:

63 años: 6 mensualidades.

64 años: 4 mensualidades.

– Desde el 1/1/2027:

65 años: 6 mensualidades.

66 años: 4 mensualidades.

La cuantía de estas mensualidades será de salario tabla mensual más antigüedad más plus personal histórico en su caso.

La vigencia de este artículo estará supeditada a los cambios que se puedan producir en el ámbito de la Seguridad Social sobre la jubilación.



VII. KAPITULUA

EUSKARA

47. artikulua. Euskara.

1. Zentroan artaturiko paziente eta erabitzaille euskaldunei arta egokiago eskaintzeko asmoz, zentroko langileak euskalduntzeko asmoa erakutsi dute hitzarmen hau sinatu dutenbi parteei. Eta horretarako erabaki hauek hartu dituzte:

a) Euskaltegi homologatuera joatea. Ikastaroa amaitzean enpresak ordainduko ditu matrikularen gastuak, baina aldeaz aurretik matrikula horren ordaingaria aurkeztu beharko da, hala nola klaseetara agertzeari buruz eta horiek aprobetxatzeari buruz euskaltegi zuzendariak egingo duen ziurtagiria.

b) Barmetegietara joatea. Enpresak alokairu-taulako soldata gehi antzinasuna, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan ordainduko du, aldez aurretik klaseetara agertzeari buruz eta horiek aprobetxatzeari buruz euskaltegi zuzendariak egingo duen ziurtagiria aurkeztuz.

c) Ikastaro trinkoetara joatea udako hile batean. Enpresak alokairu-taulako soldata gehi antzinasunaren % 80a, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan ordainduko du, aldez aurretik klaseetara agertzeari buruz eta horiek aprobetxatzeari buruz euskaltegi zuzendariak egingo duen ziurtagiria aurkeztuz.

2. Enpresako langile finko guztiez, enpresan urte beteko antzinasuna bete dutenek, artikuluko honetako 1.º atalean aipatu diren abonoak jasotzeko eskubidea izango dute.

3. Lehenetsunak erabakitzeko orduan kontuan izan dira, alde batetik, langile bakoitzaren euskara aila eta, bestetik, enpresaren organizazio egitura; eta horri dagokionean, ordena hau erabaki da: Telefonoa, Harreragela, Pertsonal Sanitarioa, Kanpoko Kontsultak, Gizarte Laguntzaileak, Gaixoaren arta, Lan harremanak, Kafetegia, Kutxa, e.a. Lehen ataleko b) eta c) pasarteei dagokienez, lehenetsuna emongo zaie aurreko ikastaroetan Euskaltegi Homologatuetan egon direnei.

4. Artikuluko honetan aipatu diren diru-ekarpenak lau lagunez osaturiko Batzorde batek bideratuko ditu: bi zuzendaritzakoak eta beste bi langileen ordezkarietakoak. Batzorde honek erabakiko du eskatzaileen artean nortzuk joan ahal izango diren ikastarotara.

Batzorde hau, gutxienez lau hilabetero bilduko delarik, arduratuko da, era berean, artikuluko honetan ezarritakoa betetzeaz, Beberdat, batzorde hau arduratuko da euskalduntze prozesurako irizpideak aldatzeaz edo hartu behar diren neurriak erabakitzeaz, beti ere Administrazioaren laguntzetara edota dirulaguntza ofizialetara jotzeko ezarri diren arauetara lotuz.

5. Enpresak 38.321,91 €ko fondoa sortuko du 2023 urterako hemen aipatu diren helburuetarako.

VIII. KAPITULUA

MEDIKUNTZAKO PERTSONALA

48. artikulua. Medikuntzako pertsonalaren lanaldia, goardiak eta zerbitzua.

1. Medikuen urteko lanaldia goizeko eta arratsaldeko lanaldietan banatuko da.

Goizeko eta arratsaldeko lanaldi hau urte hasieran zuzendaritzak egingo dituen lan egutegiaren arabera aldatu ahal izango da eta, egoki balitz, udako hilabeteetan lanaldi malgua eratu ahal izango da.

2. Zuzendaritzak, egoki baderitzo, lanaldia murriztu ahal izango die hala eskatzen duten medikuei. Lanaldia murrizten den kasuetan, II. eranskinean ezarritako ordainsariak, urteko kopuetoan murriztutako lanaldiaren arabera murriztuko dira.

CAPÍTULO VII

EUSKARA

Artículo 47. Euskara.

1. Con el fin de prestar una mejor atención a las/los pacientes y personas usuarias vascoparlantes, es voluntad de ambas partes establecer unas líneas de euskaldunización del personal, mediante:

a) Asistencia a centros homologados, abonando la Empresa a final de cada curso los gastos de matrícula, previa presentación del abono de la misma y el certificado de la persona directora del Centro sobre asistencia y aprovechamiento.

b) Asistencia a barnetegis o internados, abonando la Empresa el salario tabla más antigüedad, más plus personal histórico en su caso, previa certificación de la persona directora del Centro sobre asistencia y aprovechamiento.

c) Asistencia a cursos intensivos de un mes durante en verano, abonando la Empresa el 80 % del salario tabla más antigüedad, más plus personal histórico en su caso, previa certificación del abono de la matrícula y aprovechamiento.

2. Todas las personas trabajadoras fijas de plantilla que acrediten un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a los abonos recogidos en el apartado 1 de este artículo.

3. Se establecen como criterios orientativos de prioridad, el nivel previo de conocimiento del Euskara, y la situación de la estructura organizativa de la Empresa, según el orden siguiente: Teléfono, Recepción, Personal Sanitario, Consultas Externas, Asistencia Social, Atención al Paciente, Relaciones Laborales, Cafetería, Caja, y otros. En los apartados b) y c) del punto primero tendrán prioridad las personas trabajadoras que hayan asistido a Centros Homologados en cursos anteriores.

4. Las aportaciones recogidas en este artículo se canalizarán a través de una Comisión de 4 miembros, 2 por parte de la Dirección y 2 por parte de los Representantes de las personas trabajadoras, quienes determinarán, de entre las personas solicitantes, al personal que pueda acudir a los cursos o clases.

La Comisión que se reunirá con una periodicidad mínima cuatrimestral hará seguimiento de la aplicación del artículo, del uso del Euskara en la Empresa, y estudiará también las incidencias que puedan modificar los criterios y medidas de euskaldunización, según las líneas que pueda marcar la Administración o Subvenciones oficiales.

5. La Empresa destinará un fondo para estos fines de 38.321,91 € para el año 2023.

CAPÍTULO VIII

PERSONAL FACULTATIVO

Artículo 48. Jornada, guardias y servicio del personal facultativo.

1. La jornada anual de las personas facultativas se distribuirá en jornada laboral de mañana y tarde.

Esta jornada de mañana y tarde se podrá modificar de conformidad con los calendarios que la Dirección confeccione a primeros de año y, en su caso, se podrá flexibilizar dicha jornada, en los meses de verano.

2. La Dirección podrá autorizar, si así lo estima, reducciones de jornada a las personas facultativas que lo soliciten; En tales casos, las retribuciones fijadas en el anexo II, serán aplicadas proporcionalmente a la jornada reducida autorizada, en cómputo anual.

3. Sekzio-buruzentzat eta Mediku adjuntuentzat derrigorrezkoa izango da goardiak egitea.

4. Medikuntzako pertsonalak burutzen dituen agerpen fisikodun goardiak, III. eranskinetan ezarritako zenbatekoen arabera ordaindu dira.

5. Lanaldi baten ondorengo agerpen fisikodun goardia eginda gero, atseiden bat egiteko eskubidea izango du medikuak. Atseiden hori gutxienez 10 ordukoa izango da, eta horrek guztiak ez du kaltetuko itundutako eta urteko konputoan bete beharreko lanaldia. Esandakoaren eraginetarako, laneguntzat hartuko dira larunbatak.

Zentzu honetan, igande eta jaiegunen bezperetan hasten diren goardiei dagokienez atseiden konpentsagarria hurrengo astearen barruan hartuko da.

6. Goardian egiten diren orduak ez dira kontuan hartuko itundutako lanaldiaren eraginetarako.

7. Lana antolatzea zuzendaritzari eskusiboki dagokion ahalmena da. Horrekin loturik, eta zentroan ager daitezkeen beharriaren arabera, zuzendaritzak erabakiko du dauden eginkizun eta zerbitzuetan mediku bakoitzak emango duen denbora: ospitalizazio, kanpoko kontsultak, irakaskuntza ikerkuntza, etxeetako asistentzia, e.a. Era berean, agerpen fisikoa eskatzen dituen goardiak zein medikuk eginkizun erabakitzea ere zuzendaritzari dagokio. Laneko baldintzek ez dute aldaketa handirik izango, eta hala balitz, Langileen estatutuan xedaturikora joko da.

IX. KAPITULUA

LANGILEEN ORDEZKARITZARAKO ESKUBIDEA

49. artikulua. *Eskubide sindikalak.*

Hitzarmen honetan sartzen diren langileen eskubide sindikalak Askatasun Sindikaleko Lege Organikoko eta langileen Estatutuko xedapenek eta batez ere ondorengo arauak zuzenduko dituzte:

50. artikulua. *Enpresa Batzordea.*

1. Enpresa Batzordea da enpresako langile guztiak beren interesak defendatzeko izango duten ordezkaritza organo kolektiboa. Indarrean dagoen Legeriki damazitzen osasera eta ermeak izango ditu, hitzarmen honetan ezarri diren berme espeziikoak kaltetu gabe.

2. Enpresa Batzordearen jarduerarako ordainduzko orduak hilabetero 40 izango dira, barnean sartzen direlarik Batzorde Mistoan eta enpresako zuzendaritzarekin hilero egingo diren bilera arruntetan egingo direnak.

Enpresa Batzordeko kideentzat ezarri diren lanordu ordainduetan sartu dira enpresako zuzendaritzarekin hilero bilera bat egitea eta zuzendaritzak berak langileen ordezkarien ekimenez deituko dituenak, baina zuzendaritzaren ekimenez egin daitezkeen beste bilera guztiak ez dira lanordu ordainduta hartuko.

3. Enpresa Batzordearen eginkizun eta eskubideak honako hauek izango dira:

a) Enpresarentzat indarrean dauden lan-arauak, laneko segurtasuna eta osasuna, eta Gizarte Segurantzara betetzen direla ziurtatzea. Horretan guztian gerta daitezkeen arau-hausteak enpresako zuzendaritzari jakinaraziko dizkio, eta horiek betearazteko behar diren erreklamazio guztiak egingo ditu.

b) Lanbide sailkapenerako espediente administratiboetan eta lege xedapenez beharrezko liratekeen beste haietan informatzea.

c) Enpresak bete nahi dituen lanpostuen berri jasotzea, hala nola kontratu berriak egiteko zein modalitate (finko, ez finko, aldi-bateko, denbora partzialeko, etxerako lana, e.a.) erabiliko den, zer arrazoi dauden kontratu berriak egiteko, kontratu horien irau-

3. La realización de guardias será obligatoria para las personas jefas de Sección y de Profesionales adjuntos de Medicina.

4. Las guardias de presencia física realizadas por el personal facultativo se compensarán según los importes fijados en el anexo III.

5. Se reconoce el derecho al descanso tras el servicio de guardia de presencia física subsiguiente a una jornada de trabajo por una duración de 10 horas como mínimo y todo ello sin perjuicio de la observancia de la jornada pactada y aplicable en cómputo anual. El sábado a estos efectos se entenderá como laborable.

En este sentido, las guardias que comienzan en la víspera de domingos y fiestas laborales tendrán su descanso compensatorio dentro de la semana siguiente.

6. Las horas de guardia no se computarán a efectos de jornada laboral pactada.

7. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección. En relación con ello, y en función de las necesidades que se planteen, la Dirección determinará los tiempos que cada persona facultativa haya de destinar a las diferentes tareas y servicios: Hospitalización, consultas externas, docencia, investigación, asistencia domiciliaria, etc. Asimismo, se determinarán las personas facultativas que hayan de realizar las guardias de presencia física. Las modificaciones de las condiciones de trabajo no representarán modificaciones sustanciales, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 49. *Derechos sindicales.*

Los derechos sindicales dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio se regularán por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los trabajadores, y más concretamente por las normas siguientes.

Artículo 50. *Comité de Empresa.*

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la Empresa para la defensa de sus intereses. Tendrá la composición y garantías que señale la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

2. Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad del Comité de Empresa serán de 40 mensuales, incluyendo en ellas las dedicadas a la Comisión Mixta, y reunión ordinaria mensual con la Dirección de la Empresa.

En las horas retribuidas establecidas para miembros del Comité de Empresa se incluye una reunión mensual con la Dirección de la Empresa y las convocadas por ésta a iniciativa de las personas representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

3. Serán funciones y derechos del Comité de Empresa los siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Seguridad Social, vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros que por disposición legal fuese necesario.

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijos, eventuales, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que lo motivan, dura-



pena, lanbide kategoriari eta horien guztien baldintza orokorrak. Eta horren guztia berri aldez aurretik eta nahikoa astiaz eman-goa zaio enpresako batzordeari.

d) Langileek egin beharreko proba eta azterketei buruzko informazioa jasotzea, baldin eta halakorik balego.

e) Enpresako segurtasun eta osasun egoerari buruz eta horiek hobetzeko hartutako neurriei buruz urtero informazioa jasotzea.

f) Produktzioa antolatzeaz eta teknikak hobetzeaz egokitaz josten dituen neurriak proposatzea enpresari.

4. Enpresako zuzendaritzak enpresaren egoerari eta bilakaerari buruzko informazioa eskainiko dio enpresako batzordeari aldira.

5. Enpresak edozein langileri ezarritako izaera larriko edo oso larriko zigor neurriei buruzko informazioa emango dio aldez aurretik Enpresa Batzordeari, eta honek zigorrei buruzko iritzia eman ahal izango du. Era berean, Sekzio Sindikalek ere iritzia emango ahal izango dute zigorra beren afiliatuiei ezarri zaienean.

6. Enpresa Batzordeak iragarki taula bat izango du bere erabilerarako eta, beti ere enpresaren ahalmenen barruan, lokal bat, Selzio Sindikalaren lokaletik bereizturik.

7. Enpresako Batzordeak bilera egin behar dituzte, gutxienez 24 ordu lehenago enpresari jakinaraziko dizkio, egoera larri edo arrazoituen batek besterik eskatu ezan; azken kasu horretan, txikiago izan daiteke aldez aurreko jakirazpenerako epea. Ahal izanez gero, bilerak aldez aurretik antolatuko dira.

8. Artikulu honetan onartu diren eskubideak betetzeko ezin izango du gainontzeko langileen ohiko jarduna trabatu, ez eta enpresaren ekinbidea eragotzi ere.

51. artikulua. Sekzio Sindikalak.

1. Legez osaturiko Zentrale Sindikal batetara afiliaturiko langileek Sekzio Sindikal bat osatu ahal izango dute. Sekzio hori eratzeko asmoa enpresako zuzendaritzari jakinaraziko zaio idatziz.

2. Enpresako Sekzio Sindikalek hurrengo bermeak izango dituzte:

a) Lokal egoki bat, beren eginkizun sindikalak betetzeko.

b) Enpresaren lokaletan izaera sindikaleko argitalpen eta abisusak zabaltzeko iragarki taula bat.

c) Nork bere afiliatuen kotizazioak jasotzea.

d) Enpresak ez die eragotziko afiliazio lana egitea.

e) Enpresa Batzordeko postuak betetzeko egingo diren hautakundetarako hautagaiak proposatzea.

f) Zentroko zuzendaritzaren aurrean Sekzio Sindikaleko afiliatuen Ordezkaririk izango diren Ordezkarik Sindikalak aukeratzea.

g) Aldez aurretiko notifikazioa emanaz eta enpresako zuzendaritzaren baimenaz, sindikalista, ekonomista, abokatu, aditu, eta abarren zerbitzuak erabiltzea, gai kolektiboetan (negoziazio kolektiboa, alokairu berrikuspenak, erregulazio espedienteak, e.a.) enpresako lokaletara sartzeko eskubidea izango dutelarik.

h) 3. pasartean ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaleko ordezkariek, Enpresa Batzordea biltzeko deia egin dezakete, batzorde horretako kideei dagozkien lanordu ordainduak erabiliz. Horretarako, bilera arruntak egiteko ezarrita dauden baldintza eta aurreabisuak bete beharko dira.

i) Lanorduz kanpo, enpresak baimena emango du bere lokaletan enpresako sekzio sindikaleko afiliatuek bilerak egin ditzaten. 3. Pasartean ezarritako baldintzak betetzen dituzten enpresako sekzio sindikal afiliatuen bileretara, sekzio

ción, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

d) Ser informados, en caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que las personas trabajadoras hayan de realizar.

e) Ser informados anualmente de la situación de Seguridad y Salud en la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

4. La Dirección del Centro facilitará información periódica acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

5. Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier persona trabajadora deberán ser puestas en conocimiento previo del Comité de Empresa, quien podrá emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo, podrán emitir las Secciones Sindicales de Empresa respecto a sus personas afiliadas.

6. El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios y, dentro de las posibilidades de la Empresa, de un local independiente de las Secciones Sindicales.

7. Las reuniones del Comité de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones sean programadas con la antelación suficiente.

8. El ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo no podrá interferir el trabajo de las personas trabajadoras restantes ni la marcha normal de la actividad de la Empresa.

Artículo 51. Secciones Sindicales.

1. Las personas trabajadoras adscritas a una Central Sindical legalmente constituida podrán formar una Sección Sindical, cuya constitución deberá ser comunicada por escrito a la Dirección de la Empresa.

2. Las Secciones Sindicales gozarán de los siguientes derechos:

a) Un local adecuado para desarrollar las actividades sindicales.

b) Un tablón de anuncios para poder difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa.

c) Recaudar las cotizaciones de sus personas afiliadas.

d) No podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

e) Proponer personas candidatas a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa vacante.

f) Elegir personas Delegadas Sindicales que representen a los afiliados a la Sección Sindical, ante la Dirección de la Empresa.

g) Utilizar previa notificación y autorización de la Empresa, los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.), con acceso a los locales de la Empresa.

h) Las Personas Delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa que reúnan los requisitos de afiliación establecidos en el apartado 3, podrán convocar al Comité de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para las reuniones ordinarias.

i) La Empresa permitirá reuniones de las personas afiliadas a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de las personas afiliadas a una Sección Sindical de Empresa que cumpla los re-

sindikalarren sindikatuko arduradun bat joan ahal izango da, aldez aurretik enpresari jakinarazi eta horren baimena jaso ondoren.

Enpresak, bere ahal izatearen barruan, bilera hauek egiteko lokalak utziko ditu.

j) Arau-hauste larri edo oso larriengatik edozein langile afiliatu ezarritako zigor neurriak ematen direnean, enpresak, in-teresatuari zuzenduriko idazki arrazoituarekin batera, langile zi-gortuaren Sekzio Sindikalari ere Kopia bat luzatuko dio.

k) Sekzio Sindikaleko partaide den inor ere ezin izango da diskriminatu, akilazio sindikalaren aitzakipean.

3. Gutxienez % 10aren afiliazioa duten enpresako sekzio sindikalen ordezkariek, hilean gehienez 40 lanordu ordaindu har-tzeko eskubidea izango dute.

4. Langileen plantila osoaren % 10aren afiliazioa duen sek-zio sindikalak 63 lanordu ordainduko lizentzia izango du urtean bere afiliatu guztientzat (ez individualki), prestakuntza sindikaleko ikastaroak egiteko. Ordu horiek erabili ahal izateko, derrigorrez, afiliatu horien Sindikatuak enpresari jakinarazi beharko dio aldez aurretik asmoa era honetara: egun bateko lizentzia hartu nahi bada, 48 ordu lehenago egin behar da jakinarazpena eta egun bat baino gehiago hartu nahi bada, 72 ordu lehenago.

5. Sindikaturko kargu bat betetzeko eszedentzia eskatu du-ten langileak salbuetsita daude eszedentzia eskatzeko ezarri den derrigorrezko antzinasuna betetzetik, kargu hori gutxie-nez probintzia mailakoa bada. Eszedentzia horiek nahitaezkoak izango dira eta beren iraupena aginte sindikalak irauten duena. Eszedentzia arazoetarako ezarritako dauden xedapen orokorrek arautuko dute eszedentzia mota hau.

6. Langileek, bere eskubide sindikalak betetzeko, Ondoren aipatuko diren bermeak izango dituzte, diskriminazio sindikala xedatut diren ekinza eta itun guztiak baliogabetzat joko direlarik, batez ere:

a) Langile baten enplegua, sindikatu batean afiliatuta ego-tera edo afiliatuta ez egotera baldintzatzea.

b) Enpresariak, finantza edo beste edozein eratako lagun-tzen bidez, sindikatu bat edo enpresako sekzio sindikalen bat eratzea edo eratzten laguntzea.

c) Sindikatu batean edo enpresako sekzio sindikal batean afiliatuta egoteagatik edo afiliatuta ez egoteagatik, edo indarrean dagoen legeria lotutako jardura sindikal bat burutzeagatik, lan-gilea enpresatik iraitzea, zigortzea, diskriminatzea edota hori edozein motatako kaltea-eragitea.

7.

a) Artikulu honetako 2. ataleko c) eta i) pasarteetan auri- kusi diren jarduerak, lanorduetatik kanpo burutuko dira.

b) Artikulu honetan onartu diren eskubideak betetzeak ez du enpresaren lana edo ohiko jardura garatuko.

52. artikulua. *Sekzio Sindikalei eta Enpresa Batzordeari amankomunean dagozkien berme, eskubide eta arauak.*

1. Ekintza sindikalerako lanordu ordainduak erabili nahi di-renean, enpresako zuzendaritzari jakinaraziko zaio gutxienez 24 ordu lehenago.

2. Enpresa batzordeari eta sekzio sindikaleko ordezka-riei hilabete baten barruan dagozkien ekintza orduak erakunde horietako kide bakar batengan edo batzuegan meta daitezke, beti ere ondoko eskakizunak betez:

a) Orduak metatze hori sekzio sindikal bereko kideei dagoz-kien orduenak izatea.

b) Sindikatuak gutxienez enpresako plantila osoko langileen % 10aren afiliazioa izatea.

quisiones establecidos en el apartado 3, podrán acudir, previa no-tificación y autorización de la Empresa, una persona responsable de la Central Sindical.

Dentro de las posibilidades de la Empresa, se facilitarán lo-cales donde celebrar dichas reuniones.

j) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier persona trabajadora afiliada, la Empresa junto al escrito razonado a la persona interesada, le entregará copia para la Sección Sindical de Empresa a la que pertenece.

k) Ninguna persona miembro de la Sección Sindical podrá ser discriminado en el trabajo por razón de su afiliación sindical.

3. Las Personas Delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo los porcentajes de afiliación del 10 % tendrán derecho a un máximo de 40 horas retribuidas al mes.

4. La Sección Sindical que cumpla el requisito de afiliación del 10 % del total de las personas trabajadoras de plantilla, dis-pondrá para el conjunto de sus personas afiliadas (no indi-vidualmente) de hasta 63 horas anuales de licencia retribuida para asistencia a cursos de formación sindical. La utilización de dichos días requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un solo día el utilizado, y 72 horas si pretende utilizar más de 1 día.

5. Se exceptuará del periodo mínimo necesario de permanencia en la Empresa a las personas trabajadoras que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regula-rán por las disposiciones generales de aplicación en dicha ma-tería.

6. Para el ejercicio de sus derechos sindicales, las personas trabajadoras gozarán de las garantías que posteriormente se numeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

a) Condicionar el empleo de una persona trabajadora a la afiliación o no de una Central Sindical.

b) La constitución o el apoyo por parte del Empresario de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.

c) Despedir a una persona trabajadora, sancionarle, dis-criminarle, o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

7.

a) Las actividades contempladas en las letras c) e i) del apartado 2 de este artículo se ejercerán fuera de las horas de trabajo.

b) El ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo no podrá interferir el trabajo o la marcha normal de la actividad de la Empresa.

Artículo 52. Garantías, derechos y normas comunes a las Secciones Sindicales y Comité de Empresa.

1. La utilización de las horas retribuidas para la acción sin-dical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mí-nimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

2. Las horas del Comité de Empresa y Personas Delega-das de las Secciones Sindicales podrán ser mensualmente acu-muladas en uno o varios miembros, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Sección Sindical.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la Empresa.



c) Orduak hartuko dituen langile edo langileen izena enpresari jakinaraztea aurreko hilabetearen barruan, eta gutxienez 8 egun lehenagoetik.

d) Orduak metatzea gutxienez jarraiko hiru hilabeteetan zehar mantentzea.

3. Beren ordezkari edo delegatu sindikalekin egon nahi duten langileak lanorduz kanpo joango dira horiengana.

4. Enpresak ahalmena izango du langile bat lanpostuz aldatzeko, behin-behinean eta langile horren aginte sindikalak diraeuen artean, langile horren jarduerara sindikala dela eta, enpresako lanaren martxa orokorrak traba larriak jasaten dituenean. Kasu honetan, langilea lekuz aldatze horren berri emango dio enpresak empresa batzorde edo sekzio sindikalari.

Lekuz aldatutako langileari ez zaio kalte ekonomikorik eragingo, ez eta leku aldaketaren ondorioz eragozpenik jarriko ere bere ekimen sindikalaburutzeko. Lanpostu berriak, enpresaren ahal izatearen barruan, lehengo lanpostuaren berdintsuena izan beharko du.

5. Ekimen sindikalerako lanordu ordainduak bai enpresa barruan bai kanpoan erabili ahal izango dira. Edonola ere, langileek justifikatu egin beharko dute beti ordu horiek erabili beharra, eta horretarako ez da derrigorrezkoa izango beren bilertetako gaitzerrenda edo eztabaidagaien zerrendarik enpresari aurkestea.

6. Arau-hauste larriak edo oso larriak eman direlako zigorra ezarri aurretik, ondokoek jakinaraziko zaie 24 orduko aurre-rapenaz, zigorra edonolako delarik ere:

a) Langileen ordezkariaren kasuan, Enpresa Batzordeari.

b) Ordezkari sindikalaren kasuan, sindikatu lokal edo probintzialari.

Ondorengo 48 orduko epearen barruan, organismo horiek txosten bat egingo dute, baina hori ez da loteslea izango enpresarentzat. Hori ikusirik enpresak, besterik gabe, egoki iruditzen zaion zigorra jartzera jo dezake.

Berre hori horretan mantenduko da ordezkariaren agintaldia amaitu eta ondorengo bi urteetan zehar.

7. Enpresa batzordea eta ordezkari sindikalak jakinaren gain jarri beharko dira eta aholkua estatu beharko zaie, langileak zuzenean ukituko dituzten neurriak hartzeko orduan, eta batez ere neurri horiek era honetakoak direnean:

a) Lan erregulaziorako espedienteak.

b) Enpresa osoa edota zati bat lekuz aldatzea.

c) Lan sistema berriak edo pizgarriak ezartzea.

d) Lanaren antolamendua nabarmenki aldatuko duten erabakiak.

Atal honetan aipatu diren gaietan enpresaren jarduerak baliokoak izan daitezten, premiazkoa izango da bertan ezarritako jakinarazpen eta aholku eskakizunak betetzea.

Enpleguaren erregulazio egoera ematen denean, indarrean dagoen legeriak agintzen dituen epeen barruan eman ahal izango da jakitera txostena. Eta txosten hori eskuduen Lan-agintaritzarentzat egingo den espedientera gehituko da.

8. Ekimen sindikalerako 50. artikuluko 2. atalean eta 51. artikuluko 3. atalean ezarri diren lanorduz ordainduak urte osorako ikuspegi hartuko dira. Hala, jarduerara sindikal handiko hilabeteetan ordu kopuru handiago erabili ahal izango da, eta jarduerara gutxiok hilabeteetan ordu kopuru txikiago. Hori guztia, ordu horien erabilera ahal denik eta gehien arrazionalizatzeko asmoz.

c) Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre de la o las personas titulares titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un periodo de tres meses consecutivos.

3. Las personas trabajadoras que deseen dirigirse a sus respectivas personas representantes o personas delegadas sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

4. La Empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo de su mandato sindical, a las personas trabajadoras que, como consecuencia de su actividad sindical, interfieren gravemente la continuidad del proceso general de trabajo en la Empresa. Dicho traslado será previamente comunicado y consultado con el Comité de Empresa o Sección Sindical.

La persona trabajadora afectada no podrá ser perjudicada económicamente, ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia de su traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes, lo más similar al anterior.

5. Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la Empresa. En todo caso, las personas trabajadoras deberán justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la entrega del Orden del Día o de los temas a tratar.

6. Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas al:

a) Comité de Empresa en caso de Representantes de las personas trabajadoras.

b) Sindicato Local o Provincial en caso de persona Delegada Sindical.

En los términos de 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe que no tendrá carácter vinculante, y la Empresa podrá adoptar sin más trámite la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

7. El Comité de Empresa y las personas Delegadas Sindicales deberán informadas y consultadas de cuantas medidas afecten directamente a las personas trabajadoras y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

a) Expedientes de regulación de empleo.

b) Traslados totales o parciales de la Empresa.

c) Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

d) Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la Empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

En los casos de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos por la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente.

8. Las horas retribuidas para la acción sindical establecidas en los artículos 50. 2 y 51.3 tendrán una lectura anual, al objeto de disponer de mayor número de horas los meses de mayor actividad sindical y un menor número de horas en los períodos de poca actividad sindical, todo ello en aras a racionalizar su utilización.

53. artikulua. Lantoki Arteko Batzordea.

Langileen Estatutuaren 63.3 artikuluaaren arabera, lantokien arteko batzorde bat eratuko da. Batzorde hori eskubide osoko 13 kideak osatuko dute, batzorde propioa duten enpresako lantokien ordezkari gisa.

Kideak batzordeetako kideen artean zehaztu dira, eta sinkidatu bakoitzari dagokion proportzionaltasuna gordeko da, hautagai-zerrenda bakoitzak hauteskunde orokorretan lortutako ordezkari-kopuruaren arabera.

Batzorde hori izango da ordezkari-organoa Matia Fundazioaren Zuzendaritzarekin egiten diren negoziazio kolektiboetan.

Lantokien arteko Batzordeari Langileen Estatutuaren 65. artikuluan xedatutakoak aplikatuko zaio.

54. artikulua. Zuhurtasun profesionala.

1. Enpresa Batzordeko kideak, eta batzordeak berak oro har, eta Ordezkarri Sindikalek zuhurtasun profesionalaz jokatu dute, zuzendaritzak enpresa batzordearen bilereetan mahairatuko duen isilgordetzeko informazioari dagokionean eta bereziki ondoko arazoei buruz emango duen informazioari dagokionean: enpresa kokaturik dagoen sektore ekonomikoaren bilakaera orokorra; ekoizpen eta salmenten egoera; enpresako jardueraren programa eta lanpostuen balizko bilakaera; balantzea eta emaitzen kontuak; barne txostena; plantilaren berregituraketa eta lan uzteak –erabatekoak edo partzialak– eta behin-behineko edo behin betiko berregituraketak; lanaldiak murriztea; enpresa barruko prestakuntza asmoak; lanaren organizazio eta kontrolerako sistemak ezartzea edota daudena ikuskatzea; produktio aldiak aztertzea, sari edo pizgarri sistemak ezartzea edo lanpostuen balorazioa egitea; enplegu bolumenean eragina izan ditzaketen bategite, zurgatze edota enpresaren estatuzko aldaketak; eta, batez ere, zuzendaritzak isilpeko izaera emango dien arazoak. Dena dela, enpresak enpresa batzordeari emango dizkion dokumentuak ezin izango dira inolaz ere enpresaren esparrutik kanpo erabili, ez eta batzordeari ematea eragin duten helburuetatik kanpo ere.

2. Batzordearen eginkizunetan jasotako sekretuetatik isilean gordetzeko obligazioa dute enpresa batzordeko kideak, batzordea utzi eta gero ere bai. Zuzendaritzak espreski isilatasuna gordetzea eskatzen duen gaitan, enpresako langileek ere isilatasuna gorde beharko dute.

55. artikulua. Batzarrak.

1. Enpresako zuzendaritzak lanordu ordainduko batzarrak egiteko baimena emango du. Urtean 12 ordu ordaindu izango dira batzarrak egiteko. Ordu erdi baino gutxiagoko batzarrak ez da onartuko.

2. Enpresa batzordeak egingo ditu batzarretarako deiak, eta horiek batzordeak berak eskatuz, sekzio sindikaleko ordezkariak eskatuz edo plantilako heren batek eskatuz egingo dira.

3. batzarrerako deialdia zuzendaritzari jakineraziko zaio gutxienez 48 orduko aurrerapenaz, jakinerazpenen horretan batzarraren data eta egitaraua ere azalduko direlarik. Batzarra egiteko ordua enpresako zuzendaritzarekin batera erabakiko da.

56. artikulua. Kontratuaren iraungipena. Langileen Estatutuaren 52. artikulua.

Langileen Estatutuko 52 artikuluaaren arabera kausa objektibogatik kontratuetan itzaltzeren kasuetan, kalte-ordainetara txikiena, soldata errealeko 18 hilabete, izango da lan eragin-korreko urte bakoitzean soldata errealeko 1,5 hilabeteko, 12 urteko maximo eta guzti batetan, hots,

Artículo 53. Comité Intercentros.

Conforme al artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros que estará formado por 13 miembros de pleno derecho en representación de los diferentes centros de trabajo de la empresa que tengan Comité propio.

Sus miembros serán designados de entre los componentes de los diferentes Comités guardando la proporcionalidad que le corresponde a cada sindicato según el número de delegados y delegadas obtenido por cada candidatura en las elecciones de forma global.

Este Comité será el órgano representativo en las distintas negociaciones de carácter colectivo que se den con la Dirección de Matia Fundazioa.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54. Sigilo profesional.

1. Las personas que son miembro del Comité de Empresa y éste en su conjunto, y las personas Delegadas Sindicales observarán sigilo profesional en todo lo referente a las informaciones confidenciales dadas por la Dirección en las reuniones del Comité, especialmente a las informaciones sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa; situación de producción y ventas; programas de actividad y evolución probable del empleo en la Empresa; balance, cuenta de resultados; memoria; reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla; reducciones de jornada; planes de formación en la Empresa; implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo; estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos o valoración de puestos de trabajo; informes de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa que suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo; y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

2. Las personas que son miembro del Comité de Empresa estarán obligados a guardar dicho secreto, aun después de dejar de pertenecer a dicho Comité. En las materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado, el secreto alcanza incluso a las personas trabajadoras de la Empresa.

Artículo 55. Asambleas.

1. La Dirección de la Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, hasta un máximo de 12 horas al año, no pudiéndose celebrar asambleas de duración inferior a media hora cada una.

2. Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento de la Persona Delegada de la Sección Sindical, o cuando lo solicite un tercio de la plantilla como mínimo.

3. La convocatoria de la asamblea se comunicará a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha de su celebración y el Orden del Día de la misma. La hora se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 56. Extinción de contrato. Artículo 52 Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de extinción del contrato por causas objetivas conforme al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la indemnización mínima será de 1,5 meses de salario real por cada año de trabajo efectivo, hasta un máximo de 12 años, es decir, 18 meses de salario real.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

* *Bermetasun klausula.*

a) Matia Fundazioa-k ez du tramitatu inongo kontratu-desegete espedienterik Langileen Estatutuko 51 artikuluan aurrez ikusitakoaren arabera, oraingo hitzarmeneko indarraldian zehar.

b) Langileen Estatutuko 52 artikuluaen arabera kausa objektiboengatik kontratuaren itzaltzeren kasuetan, kalte-ordain-keta txikiena, soldata errealeko 18 hilabete, izango da lan eraginorreko urte bakoitzean soldata errealeko 1,5 hilabeteko, 12 urteko maximo eta guzti batetara, hots.

c) Kontratuaren edozein izanik ere, bidegabeko kaleratzeak, diziplinazko kaleratzeak edo kaleratze objektiboak –berdin banakakoak nahiz kolektiboak– egonez gero, lan egindako urte bakoitzeko 45 eguneko kalte ordaina ordainduko da, 42 hilabete gehienez.

d) Kontingentzia arruntek eragindako aldi baterako ezintan-ungatiko absentzia justifikatuak ez dira zenbatuko Langileen Estatutuaren 52.d artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako.

e) Malgutasuna: bi alderdiek adostu dute Langileen Estatutuak xedatzen duen % 10eko malgutasuna ez erabiltzea eta gaur egungo sistema erabiltzen jarraitzea. Alegia, egutegiaren lanaldiaren % 100 jasotzea, lanaldi partzialeko kontratua duten eta aldi batez prestasun ehunekoak onartu duten langileen kasuan izan ezik.

f) Mugikortasun funtzionala:

6.1. Enpresa barneko mugikortasun funtzionalak muga baxarra izango du: lan prestazioa emateko eta talde profesional bateko kide izateko ezinbesteko titulazio akademiko eta profesionala. Gaur egun talde profesionalak definitu gabe daudenez, kategoria profesional baliokideen arteko mugikortasun funtzionala gauzatzeko aukera egongo da.

6.2. Ez da onartuko talde profesionalari edo kategoria baliokideari ez dagozkion funtzioak betetzeko mugikortasun funtzionala, salbu eta hori justifikatzeko arrazoi teknikoak edo antolamenduari lotutakoak badaude, eta soilik funtzio horiburutzeko behar den denboran. Produzko jardueran nahitaezko beharrik ez edo ustekabeak agertzen direnean soilik agindu ahal izango dira langilearen talde profesionalari dagozkionak baino beharago funtzioak. Enpresariak egoera horren berri eman beharko die langileen ordezkariak.

6.3. Mugikortasun funtzionala ezartzen denean, kontu egingo da langilearen duintasunari ez eragiteko eta haren prestakuntzari eta sustapen profesionalari kalterik ez egiteko. Langileak betetzen dituen funtzioen arabera ordainsaria jasoko du, berari dagozkionak baino beharago funtzioak egiten dituenean izan ezik; halakoetan, jatorrizko ordainsaria mantenduko du. Mugikortasun funtzionalaren ondorioz langileak egin ohi dituenaz beste funtzio batzuk egiten dituenean, ez da kaleratze objektiborako arrazoitzat onartuko ondoren agertutako gauzaeza, ez eta egokitzeko gaitasunik eza ere.

6.4. Mugikortasun funtzionalaren ondorioz, langileak bere talde profesionalari edo kategoria baliokideari dagozkionak baino gorago funtzioak egin behar baditu, dela urtebetean sei hilabetez, dela bi urtean zortzi hilabetez, langileak kategoriaz igotzea eskatu ahaliko du, baldin eta lan hitzarmenean jasotakoa urratzea ez badakar. Bestela, berak egiten dituen funtzioen lanpostu hutsa betetzeko eskatu ahaliko du, enpresan kategoriaz igotzei erabiltzen diren arauekin bat eta soldataren aldea erreklamatzeko aukerari kalterik egin gabe. Ekintza horiek guztiak metagarriak izango dira. Enpresak ezekoa erantzuten badio, langileak jurisdikzio eskudunaren aurrean erreklamatzeko aukera izango du, aurretiaz lan batzordearen edo langile ordezkariaren txostena jaso ondoren.

Negoiazio kolektiboaren bidez, artikuluan honetan adierazitako epealdiak ez beste batzuk ezartzeko aukera egongo da, lanpostu hutsak erreklamatzearren ondorioetarako.

DISPOSICIONES ADICIONALES

* *Cláusulas de garantía.*

a) Matia Fundazioa no tramitará ningún expediente de rescisión de contratos según lo previsto en el artículo 51 de Estatuto de Trabajadores, durante el periodo de vigencia del presente convenio.

b) En los casos de extinción del contrato por causas objetivas conforme al artículo 52 del E.T., la indemnización mínima será de 1,5 meses de salario real por cada año de trabajo efectivo, hasta un máximo de 12 años, es decir, 18 meses de salario real.

c) La indemnización por despido improcedente en toda clase de extinciones de contrato o despido disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días por año trabajado con el límite de 42 mensualidades.

d) Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes no serán computables a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d del ET.

e) Flexibilidad: ambas partes acuerdan no hacer uso del 10 % de flexibilidad que establece el ET y mantener el actual sistema de incorporar a los calendarios el 100 % de la jornada laboral, excepto para la parte de la plantilla que tiene contratos a jornada parcial y temporalmente haya aceptado el correspondiente porcentaje de disponibilidad.

f) Movilidad funcional:

6.1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

6.2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a las personas representantes de los trabajadores.

6.3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrenvenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

6.4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de las personas delegadas de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

6.5. Artikulu honetan aurreikusitako suposamenduetan jasota ez dagoen aldatetaren bat egiten bada hitzartutako funtzioetan, ezinbestekoa izango da alderdien arteko adostasuna. Adostasunik ez badago, lan baldintzetan funtsezko aldatetak egiteko aurreikusitako arauak edota hitzarmen kolektiboan horretarako hitzartutakoak ezarri beharko dira.

g) Mugikortasun geografikoa:

7.1. Lantoki mugikorrek edo ibitriariak dituzten enpresetan aritzeko berariaz kontratatu ez diren langileak enpresaren beste lantoki batera lekualdatzen badira, eta horren ondorioz langileak etxebizitza aldatu behar badu, ezinbestekoa izango da aldateta hori justifikatzen duten arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo produktzioak egotea, edota enpresa jarduerari lotutakoak, bestela.

Artikulu honek aipatzen dituen kausak daudela ulertuko da, proposatutako neurriak ezarri enpresaren egoera hobetzen deanean, dela baliabideak hobetu antolatu merkatuan duen lehia-kortasuna hobetzen duelako, dela eskariaren exigentziei hobeki erantzuten dielako.

Enpresariak, langileari ez ezik, haren legezko ordezkariak ere jakinaraziko die lantokia aldatzeko erabakia, indarrean sartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez.

Lantokia aldatzeko erabakia jakinarazi ondoren, aldateta egin eta gastuengatik konpentsazioa jasotzearen ala kontratua azkentzearen artean aukeratzeko eskubidea izango du langileak. Kontratua azkentzea erabakitzen badu, zerbitzuko urte bakoitzeko hogeitazko kalte ordaina jasoko du. Urtebetetik beharko aldiak hileka hainbanatuko dira, hamabi hilabete gehienez. Lehenengo aukera eginez gero, lehen aipatu den konpentsazioak langilearen eta beraren kargu dituen senideen gastuak bilduko ditu, bi alderdierik adostutako terminoetan, baina inoiz ez lan hitzarmen kolektiboetan xedatutako gutxienekotik behera.

Aipaturiko aldiak lantoki aldateta gauzatzeari kalterik eragin gabe, kontratua azkentzea erabaki ez duen langileak enpresaren erabakiekin ados ez badago, erabaki hori jurisdikzio eskudunaren aurrean aurkaratzeko aukera izango du. Epaia lantoki aldateta arrazoizkotzat edo arrazoi gabekotzat joko du; azken kasu horretan, jatorrizko lanpostura itzultzeko eskubidea aitortuko dio langileari.

Artikulu honetako hurrengo idatz zatian jasotako aurreikuspenak saihesteko asmoz, bertan zehaztutako mugatik behera enpresak laurogeita hamar eguneko lantoki aldateta jarraituak egiten baditu, eta horrela jokatzeko arrazoi berririk ez badago, aldateta berri horiek lege iruzurrez egin direla joko da eta baliogabetzat eta ondorio gabekotzat joko dira.

7.2. Aurreko idatz zatian aipatzen den lantoki aldatetaren aurretik, ezinbestez, kontsultarako epealdi bat ireki beharko da langileen legezko ordezkariarekin (inoiz ez hamabost egunetik gorako), baldin eta lan zentro osoari (eta bost langileri baino gehiagori) eragiten badiu, edota lan zentro osoari eragin gabe, laurogeita hamar eguneko epealdian honako langile kopuru hau barne hartzen badu, gutxienez:

- a) Hamar lagun, ehun langile baino gutxiagoko enpresetan.
- b) Langileen ehuneko hamar, ehun eta hirurehun langile bitarteko enpresetan.
- c) Hogeita hamar langile, hirurehun langile edo gehiago dituzten enpresetan.

Sekzio sindikalek hala erabakitzen badute, eurak izango dira enpresako zuzendaritzaren aurreko mintzakideak kontsulta prozeduran, baldin eta enpresa batzordeko kideen edo langile ordezkariaren gehiengoaren osatzen badute.

6.5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

g) Movilidad geográfica:

7.1. El traslado de personas trabajadoras que no hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días, de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Si, en perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho de la persona trabajadora a ser reincorporada al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

7.2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con las personas representantes legales de las personas trabajadoras de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco personas trabajadoras, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de personas trabajadoras de, al menos:

- a) Diez personas trabajadoras, en las empresas que ocupen menos de cien personas trabajadoras.
- b) El 10 por ciento del número de personas trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientas personas trabajadoras.
- c) Treinta personas trabajadoras en las empresas que ocupen trescientas o más personas trabajadoras.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de las personas miembro del comité de empresa o entre las personas Delegadas de personal.

Kontsulta aldi horretan enpresaren erabakia eragin duten arazoak eta ondorioak saihesteko edo murrizteko aukera aztertuko da. Horretaz gain, eragindako langileengan lantoki aldaketak izango dituen ondorioak arintzeko neurriez ere arituko dira.

Lan agintaritzari jakinarazi egingo zaio kontsulta aldia ireki egin dela eta, behin bukatuta, alderdiek zer jarrera duten.

Kontsulta aldian, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, adostasuna lortzea helburu.

Akordio honek enpresa batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien edo, bere kasuan, ordezkari sindikalen, egongo balira, gehiengoak adierazi beharko du adostasuna.

Enpresan langileen legezko ordezkariarik egongo ez balitz, horretarako berariaz izendatutako batzorde bati aitortu ahal izango diote langileek ordezkari, 41.4 artikuluan jasotakoaren kin bat.

Kontsulta aldia amaitu ondoren, lantoki aldatetari buruz erabakitakoa jakinaraziko die enpresariak langileei. Aldaketa hori artikuluko honen 1. idatz zatian xedatutakoaren arabera gauzatzeko du ondorio guztietarako.

Aurreko paragrafoan esandakoaren gainetik, lan agintaritzak, alderdien jarrerak ikusi ondoren, eta neurriaren ondorio ekonomikoek eta sozialek hala justifikatzen dutela irizten badio, lanpostu berrian hasteko artikuluko honetako 1. idatz zatian jasotako epea luzatzeko aukera izango du, baina sekula ere ez sei hilabete baino gehiago.

Idatz zati honetan aipatzen diren erabakien aurka gatazka kolektiboa erreklatatu ahal izango da, artikulua 1. idatz zatian aurreikusitako banakako egintzari kalterik eragin gabe. Gatazka kolektiboa jarriz gero, abian jarritako banakako egintzen tramitazioa bertan behera utziko da, gatazka kolektiboa ebazti bitartean.

Kontsulta aldian langileen legezko ordezkariekin adostasuna iristeak ez du inolaz galaraziko eragindako langileak artikuluko honetako 1. idatz zatiko laugarren paragrafoan aurreikusitako aukera erabiltzeko duen eskubidea.

Enpresariak eta langileen legezko ordezkariak edozein unetan erabaki ahal izango dute idatz zati honek aipagai duen kontsulta aldiaren ordez enpresaren esparruan ezarri beharreko bitartekari-tza edo arbitraje prozedura ezartzea. Hala egingez gero, aldi horretarako zehaztutako gehienezko epean burutu beharko da.

7.3. Lantoki aldatetaren ondorioz ezkontideetako batek etxebizitza aldatu behar badu, eta beste ezkontidea enpresako langilea bada, bigarren horrek ere herri berberera aldatzeko eskubidea izango du, baldin eta lanpostu liberrik badago.

7.3.bis) Langilea genero indarkeriaren biktima bada eta, bere babesa edo gizarte laguntza integralko eskubidea gauzatzeko, lanean ari den herriko lanpostua utzi behar badu, enpresak edozein lantokitan libre duen pareko talde profesionalako edo kategoriako beste lanpostu bat betetzeko lehentasuna izango du.

Halako egoeretan, enpresak nahitaez jakinarazi beharko dizio langileari une horretan libre dauden lanpostuak, bai eta etorkizunean libre gera litezkeenak ere.

Lekualdatetak edo lantoki aldatetak sei hilabeteko iraupena izango du hasiera batean. Tarte horretan, langileak aurretik betetzen zuten lanpostua gordetzeko derrigorra izango du enpresak.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que son miembro del comité o comités de empresa, de las personas Delegadas de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstas podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Tras la finalización del período de consultas la persona empresaria notificará a las personas trabajadoras su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con las personas representantes legales de las personas trabajadoras en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de las personas trabajadoras afectadas al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

La persona empresaria y la representación legal de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

7.3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera persona trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

7.3.bis) La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Epealdi hori amaitu ondoren, langileak bi aukera izango ditu: lanpostu berrian jarraitzea edota aurreko lanpostura itzultzea. Lanpostu berrian jarraitzea erabakitzen badu, enpresak ez du lanpostu zaharra gordetzen jarraitzeko derrigorrik.

7.4. Arrazoi ekonomiko edo teknikoan ondorioz, antolamenduari edo ekoizpenari lotutako arazoien ondorioz, edota enpresa jarduerari lotutako kontratazioen ondorioz, langileak aldi batez lekualdatzeko aukera izango du enpresak, nahiz eta lekualdaketa-aren ondorioz langileek ohiko herrian ez beste herri batean bizi behar izan. Kasu horretan, soldatez gain, bidaia gastuak eta dietak ere ordaindu beharko dizkie enpresak.

Lekualdaketa gauzatu aurretik denbora nahikoz eman beharko dio horren berri enpresak langileari. Lekualdaketa hiru hilabetetik gorakoa bada, gutxienez bost laneguneko baino lehenagoko epean jakinarazi beharko dio. Lekualdaketa hiru hilabetetik gora irauten badu, hiru hilabetearen behin jatorrizko etxean lau laneguneko baimena hartzeko eskubidea izango du langileak. Lau egun horietan ez da zenbatuko bidaian emandako denbora, eta bidaia gastuak enpresariaren kargu egongo dira.

Lekualdaketa gauzatzeari kalterik eragin gabe, langileak lekualdatzeko aginduaren aurka errekurrizkeo aukera izango du artikuluko honen 1. datz zatian lantoki aldaketei buruz aurreikusitako terminoetan.

Hiru urteko epean hamabi hilabetetik gorako iraupena duten lekualdaketen kasuan, legeak lantoki aldaketei aitortzen dien tratamendu berbera izango dute, ondorio guztietarako.

7.5. Artikulu honek aipagai dituen lanpostuetan irauteko lehen tasuna izango dute langileen legezko ordetzarako.

a) Fundazioaren Zuzendaritzak uko egiten dio Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua xedatutakoaren bitartez hitzarmena ez aplikatzeari, sektorearen ezaugarriak kontuan hartuta, hau da, tarifak eta kontzertazio bolumena nahiko egonkorrak. Uneren batean gaur egungo tarifan eta haiekin ordaintzen diren soldata kostuaren artean dagoen erlazioa aldatuko balitz ere, bi alderdiek, zuzendaritzak eta enpresa batzordeak, berehala eta elkarrekin erakunde finantzazaileria jotzeko konpromisoa adostu dute, egoera konpon dezan eskatzeko. Eta erakundeak hori konponduko ez balu, bi alderdiek eskura dituzten legezko bide guztiak erabiliko dituzte kalte konponezinik ez gertatzeko.

* Zorrak.

Aurrerantzean ez da Aktibo Finko Garbiaren % 30aren gainetik zorpetuko.

Terminado este período, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

7.4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de las personas trabajadoras que exijan que estas residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abo- nando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

La persona trabajadora deberá ser informada del despla- zamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la persona empresaria.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su eje- cutividad, podrá recurrir la persona trabajadora en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tra- tamiento previsto en esta Ley para los traslados.

7.5. Las personas representantes legales de los trabaja- dores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de tra- bajo a que se refiere este artículo.

a) La dirección de la Fundación renuncia a inaplicar el con- venio por la vía del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajado- res en atención a las peculiaridades del sector, caracterizado por una cierta estabilidad de las tarifas y del volumen de con- certación. Si en algún momento se produjera una alteración de la proporción actual entre las tarifas y los costes salariales fi- nanciados por las mismas, ambas partes, dirección y comité de empresa, se comprometen a acudir conjuntamente con carác- ter inmediato a la Institución financiadora, a fin de que revierta la situación y, si no lo hiciera, habilitarán todos los medios lega- les a su alcance para evitar daños irreparables.

* Endeudamiento.

No se realizarán endeudamientos a futuro que superen el 30 % del Activo Fijo Neto.

I. ERANSKINA. 2023 URTEA / ANEXO I. AÑO 2023

Lanbide taldeak Grupos profesionales	Titulazio parekidea Titulación equivalente	Erreferentzi indizea Índice de referencia	Oinarritzko soldata hilerokoa Retribución base mensual (año 2023 urtea)	Urteko soldata gordina Sueldo bruto anual (año 2023 urtea)
A	Goi mailako titulazioa Titulado/titulada superior		3.118,30	43.656,20
B	Erdi mailako titulazioa Titulada/titulado medio		2.476,82	34.675,48
C	Profesional prestakuntza 2. maila Formación profesional 2.º grado		2.231,12	31.235,68
D	Profesional prestakuntza 1 maila Formación profesional 1.º grado		1.822,76	25.518,64
E	Ez kualifikatua No cualificado/cualificada		1.565,45	21.916,30

II. ERANSKINA. 2023 URTEA / ANEXO II. AÑO 2023

Taldea Grupo	Indizea Índice	Saila Área	Lanpostua Puesto	Oinarria Base	Erantz. Plus resp.	Hilekoa Mes	Urtekoa Anual
A	2,16	Asist.	Elikadura-burua / Jefa/e servicio	3.118,30	1.697,79	4.816,09	67.425,26
			Mediku ondoko / Médico/a adjunto	3.118,30		3.118,30	43.656,20
			Mediku especialista / Médica/o especialista	3.118,30		3.118,30	43.656,20
			Botikaria / Farmacéutico	3.118,30		3.118,30	43.656,20
			Psikologoa / Psicóloga/o	3.118,30		3.118,30	43.656,20
		Gest.	Goi teknikaria / Técnico/a superior	3.118,30		3.118,30	43.656,20
B	1,69	Gest.	Elikadura burua / Jefa/e Alimentación	2.476,82	1.265,44	3.742,26	52.391,64
			Atalburua / Jefa/e Sección	2.476,82	1.385,12	3.861,94	54.067,16
			Gainbegiralea / Supervisor/a	2.476,82	768,14	3.244,96	45.429,44
		Asist	Koordinatzailea / Coordinador/a	2.476,82	768,14	3.244,96	45.429,44
			Fisioterapeuta	2.476,82		2.476,82	34.675,48
			Erizaina / Enfermera/o	2.476,82		2.476,82	34.675,48
			Gizarte-langilea / Trabajador/a social	2.476,82		2.476,82	34.675,48
			Terapeuta okupazionala / Terapeuta ocupacional	2.476,82		2.476,82	34.675,48
		Erdi mailako teknikaria / Técnico/a medio	2.476,82		2.476,82	34.675,48	
C	1,46	Serv.	Taldeko burua / Jefa/e grupo	2.231,12	553,35	2.784,47	38.982,58
			Gobernanta / Gobernanta/e	2.231,12	458,10	2.689,22	37.649,08
			Zerbitzu arduraduna / Encargada/o servicios	2.231,12	305,93	2.537,05	35.518,70
			Ofizial administratzailea / Oficial/a administrativo	2.231,12		2.231,12	31.235,68
			Mantentze-lanetako ofiziala / Oficial/a mantenimiento	2.231,12		2.231,12	31.235,68
			Sukaldaria / Cocinera/o	2.231,12		2.231,12	31.235,68
			Monitorea / Monitor/a	2.231,12		2.231,12	31.235,68
			Teknikari espezialista / Técnica/o especialista	2.231,12		2.231,12	31.235,68
D	1,14	Serv.	Garraioko ofiziala / Ofic. transporte	1.822,76		1.822,76	25.518,64
			Atezaina / Conserje	1.822,76		1.822,76	25.518,64
			2. mailako manten. lanetako ofiziala / Oficial 2º manten.	1.822,76		1.822,76	25.518,64
			Osasun langilea / Mozo sanitario	1.822,76		1.822,76	25.518,64
			Klinikako laguntzailea / Auxiliar clínica	1.822,76		1.822,76	25.518,64
		Asist.	Asistentziako laguntzailea / Auxiliar asistencial	1.822,76		1.822,76	25.518,64
			Osasun-laguntzailea / Auxiliar sanitario	1.822,76		1.822,76	25.518,64
			Administrari laguntzailea / Auxiliar administrativo	1.822,76		1.822,76	25.518,64
			Sukaideko laguntzailea / Ayudante cocina	1.822,76		1.822,76	25.518,64
			Jostuna / Costurera/o	1.822,76		1.822,76	25.518,64
			Zaintza teknikaria / Técnico en cuidados	1.822,76		1.822,76	25.518,64
			Erizaintzako laguntzaileak / Auxiliares de enfermería	1.822,76		1.822,76	25.518,64

Taldea Grupo	Indizea Indice	Saila Área	Lanpostua Puesto	Oinarria Base	Erantz. Plus resp.	Hilekoa Mes	Urtekoa Anual
E	1,00	Serv.	Zaindaria / Vigilante/a	1.565,45		1.565,45	21.916,30
			Telefonista	1.565,45		1.565,45	21.916,30
			Mantentze-lanetako laguntzailea / Ayte. mantenimiento	1.565,45		1.565,45	21.916,30
			Garbitzail./Lisatzailea / Lavander./Planchad.	1.565,45		1.565,45	21.916,30
			Garbitzail./zerbitzaria / Limpiador/a camarera/o	1.565,45		1.565,45	21.916,30
			Plater garbitzail. / Lavavajillas	1.565,45		1.565,45	21.916,30
			Hain bat laneko langile laguntzailea / Ayte/a. trab. varios	1.565,45		1.565,45	21.916,30

III. ERANSKINA

PLUSAK 2023

2023 urterako prezioak hurrengoak dira:

a) Antzinatasuna.

Hirurtekoaren zenbatekoa: 42,07 euro.

b) Lan toxiko, nekagarri eta arrisksutsuak.

Hilekoen zenbatekoak:

– Erizainak: 337,67 euro.

– Laguntzaileak: 255,75 euro.

– Ikuzlea: 242,81 euro.

c) Gaueko lanak.

Gaueko lanaldiaren zenbatekoa:

– Erizainak: 48,93 euro/eguneko.

– Laguntzaileak: 39,07 euro/eguneko.

d) Igande eta jaiegunak.

Lanaldiaren zenbatekoa: 60,69 euro/eguneko.

e) Medikuen goardiak.

Goardiaren zenbatekoa: 25,07 euro/orduko.

f) Mantenimenduko goardiak.

Larunbat, igande eta asteburutan egindako, 8-13 ra presentziatzeko orduak izanik eta 5 ordu hauek urteko zenbaketan barneratzen direlarik, eta 13-22 ra lokalizatuak, lan egindako goardia bakoitzagatik 2 ordu gehiago zenbatuz.

Goardiaren zenbatekoa: 78,23 €/eguneko.

Lan toxiko, nekagarri eta arrisksutsuak, gaueko lana, igande eta jaiegunetako lana, eta medikuen goardiak egiteagatik zenbateko horietan sartuta daude, prorrateoz, kasuz kasuko aparatuko ordainsari eta oporrei dagozkien zenbatekoak.

* 2023 urterako oinarritzko ordainsaria gaueko lanaldi iraunkorra.

Laguntzaileak:

– 2.054,89 euro/hilabeteko.

– 28.768,46 euro/urteko.

Erizainak:

– 2.778,36 euro/hilabeteko.

– 38.897,04 euro/urteko.

Jagolea:

– 1.797,72 euro/hilabeteko.

– 25.168,08 euro/urteko.

ANEXO III

PLUSSES 2023

Los precios para 2023 son los siguientes:

a) Antigüedad.

Importe trienio: 42,07 euros.

b) Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Importes mensuales:

– Enfermería: 337,67 euros.

– Auxiliares: 255,75 euros.

– Lavandera/lavandero: 242,81 euros.

c) Nocturnidad.

Importe jornada nocturna:

– Enfermería: 48,93 euros/ jornada.

– Auxiliares: 39,07 euros /jornada.

d) Domingos y fiestas laborales.

Importe por jornada: 60,69 euros/jornada.

e) Guardias facultativos.

Importe guardias: 25,07 euros/hora.

f) Guardias mantenimiento.

Éstas se realizarán los sábados, domingos y festivos, siendo de 8-13 horas presenciales estando incluidas estas 5 horas dentro del cómputo anual, y de 13-22 horas localizables, computándose por cada guardia trabajada 2 horas más.

Importe guardias: 78,23 €/jornada.

Los importes figurados en los conceptos de Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos, Nocturnidad, Domingos y Fiestas Laborales y Guardias Facultativas llevan incluidos en su cantidad, por prorrateo, aquellos importes que en su caso, les correspondiese en orden a la aplicación de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

* Retribución básica turno nocturno fijo 2023.

Auxiliares:

– 2.054,89 euros/mes.

– 28.768,46 euros/año.

Enfermería:

– 2.778,36 euros/mes.

– 38.897,04 euros/año.

Vigilancia:

– 1.797,72 euros/mes.

– 25.168,08 euros/año.

IV. ERANSKINA

DIZIPLINA ERREGIMENA

1. Enpresako langile guztiek, inolako salbuespenik gabr, bere esku jarritako eginkizunen ardua ez ezik, bere jokoaren ardua ere izango du, hala nola indarrean dagoen legerian eta eranskin honetan ezarritako aginduak eta arauak betetzekoa ere izango du.

a) Hutsegitez joko da langile batek bere obligazio edo betekizunen batean iruzur egitea edo enpresari galerak sortaraztea, edo indarrean dauden lege-xedapenetan agintzen denaren kontrako jokabidea erakustea.

b) Ondoren datorren hutsegiteen zerrendak apimen izara baino ez du, ez da beraz zerrenda mugatua edo beste hutsegite batzuk baztertuko dituena.

2. Hutsegiteak.

Arinak, ez hain larriak, larriak edo oso larriak izan daitezke diziplina hutsegiteak.

— Hutsegite arinak.

a) Laneko orduetan justifikaziorik gabeko puntualtasunik eza erakustea; galera larriarik eragiten ez duten hogeit hamar minutu baino gutxiagoko atzerapenak.

b) Zerbitzuan zehar izan ditzakeen harremanetan jendeari jaramonik ez egitea eta zabarkeriaz tratatzea.

c) Nork bere buruaren garbitasunaz ez arduratzea.

d) Gaixotasun bajak garaz ez bideratzea, ezintasun justifikatua erakusten denean izan ezik.

e) Helbidea aldatzen denean enpresari ez jakinaraztea, aldatuta egin eta bost eguneko epearen barruan.

— Hutsegite ez hain larriak.

a) Hiru hutsegite arin burutzea 180 eguneko epearen barruan.

b) Hogeit hamar minututik berrogeita bost minuturako puntualtasun faltak; lanaldi bukatu baino lehen lanpostutik alde egitea; lanaldi barruan lanpostutik alde egitea beharrezkoa den baimenik gabe edo justifikaziorik gabe, beti ere galera berreskurazien eragiten ez bada.

c) Zerbitzu prestaketari behar den ardurarik ez ematea.

d) Zerbitzuari dagozkion gaitan nagusiei desobedientzia erakustea, beti ere desobedientzia hori ahozkoa izan ez bada, zeren eta ahozkoa denean, larritzat joko baita hutsegitea.

e) Seguratasun eta Osasun arauak dagokienean, arduragabekeria, beti ere istripu edo kalte larriarik eragiten ez badiu bere buruari, beste lankideei edota laneko tresnei.

— Hutsegite larriak.

a) Hiru hutsegite ez hain larri burutzea, 360 eguneko epearen barruan.

b) Lanegun batean lanera ez agertzea, inolako baimenik gabe edota arrazoi larriarik gabe.

c) Zerbitzu edo eginkizunari buruz bere nagusiek ematen dioten aginduak ez betetzea behin baino gehiagotan.

d) Menekoei, nagusiei edota lankideei zor zaien begirunean hutsegite larriarik egitea.

e) Lokaletan, materialean edota laneko dokumentuetan kalte larriak sortzea nahita edo arduragabeziaz.

f) Lantokian liskarrak sortzea edota horietan parte hartzea.

g) Zuhurtasun profesionalaren betebeharrari hutsegitea, lanpostua, laneko kargua edo dagokion ordezkaritza dela eta bere ezagupenera iritsi diren gaietan, enpresari kalteak eraginez edo bere buruaren mesedea bilatuz.

ANEXO IV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la Dirección de la Empresa, no sólo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en la Legislación aplicable y en este anexo.

a) Se considerará falta todo acto u omisión que suponga quebranto de las obligaciones y deberes propios de cada persona trabajadora, o resultare contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

b) La siguiente relación de faltas tiene únicamente un carácter enunciativo, y de ninguna manera exhaustivo o limitativo.

2. Faltas.

Las faltas disciplinarias podrán ser leves, menos graves, graves y muy graves.

— Faltas leves.

a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo inferiores a veinte minutos, que no causen perjuicio irreparable.

b) La mera desatención o descortésia con cuantas personas se relacione durante el servicio.

c) Las relativas a la falta de pulcritud personal.

d) No cursar a su debido tiempo los partes de baja por enfermedad salvo que se probara la imposibilidad de haberlo efectuado.

e) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días, después de haberlo realizado.

— Faltas menos graves.

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas leves en el plazo de 180 días.

b) Las faltas de puntualidad entre veinte y cuarenta y cinco minutos; abandonar el puesto de trabajo antes de finalizar la jornada; ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no se ocasione perjuicio irreparable.

c) No atender a la prestación del servicio con la debida diligencia.

d) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra, en cuyo caso se calificará como falta grave.

e) La imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre Seguridad y Salud, que no ocasione serios accidentes o daños a sí mismo o a otras personas trabajadoras o elementos de trabajo.

— Faltas graves.

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas menos graves en el plazo de 360 días.

b) No acudir un día al trabajo, sin el debido permiso o causa justificada grave.

c) El incumplimiento reiterado de las órdenes o instrucciones de las personas superiores, referidas al servicio.

d) Las faltas graves de consideración respecto a las personas subordinadas, superiores, o personas compañeras de trabajo.

e) Causar por mala fe o negligencia graves daños en los locales, materiales o documentos de trabajo.

f) Originar o tomar parte en altercados en los centros de trabajo.

g) Incumplir el deber de sigilo profesional respecto a los asuntos conocidos por razón del puesto o cargo de trabajo o representación, causando perjuicio a la Empresa, o en provecho propio.

h) Nagusi edo zuzendariak erakusten duten nagieria, bere menekoan hutsegiteei dagokienean.

i) Aginteaz nabarmenki abusatzea.

j) Lanorduak kontrolatzeko sistemiei iruzur egiteko ekintzak edo arau-hausteak, edo puntualtasun hutsegiteak gertatu direnean, horiek ez antzemateko ahaleginak egitea.

— Oso hutsegite larriak.

a) Bi hutsegite larri egitea, 360 eguneko epearen barruan.

b) Lanera joan beharrea edo puntualtasunean hutsegiteak errepikatzea justifikaziorik gabe.

c) Lanean diziplina eza eta desobediencia larriak erakustea behin eta berriz.

d) Hitzez edo gorputzez nagusiak, menekoak edo enpresan lan egiten duen edonor edota horiekin bizi diren senitartekoak mintzea.

e) Kontratuari zor zaion borondate onari iruzur egitea, edota lan-jardunean eman zaion konfidantza abusatzea.

f) Ohiko errendimendua edo itundutakoa gutxitzea era jarraian eta norbere borondatez.

g) Ohiz mozkortzea edo drogak hartzea, lan-jardunean kalteak eragin daitezkeenean.

h) Pentsaera, idea edota iritzien adieranpen askatasuna mugatzea.

i) Laneko eskubide eta askatasunak edota eskubide eta askatasun sindikalak eragozteko enpresa barruan.

j) Grebaldietan gutxiengo zerbitzuak betetzeko obligazioari uko egitea.

k) Arraza dela, nazionalitatea, sexua, erlijioa, hizkuntza, irizpidea edota beste edozein dela eta, diskriminazioz jokatzeko lanena.

3. Zigorrak.

1) Enpresari dagokio hutsegiteak baloratzea, eta enpresaren ahalmena da zigorrek ezartzea, beti ere Langileen Estatuturara eta Hitzarmen honetara loturik.

2) Hutsegiteren bat edo batzuk egin duen pertsonalari jar dakizkioken zigorrek honakoak izango dira:

a) Hutsegite arinengatik: ohartarazpena edo kargu hartzeak ahoz edo idatziz; edota lana soldata kentzea, bi egun gehienez.

b) Hutsegite ez hain larriengatik: soldata eta lana kentzea, hirutik hamar egunera.

c) Hutsegite larriak: soldata eta lana kentzea, hamarretik hogei egunera.

d) Hutsegite oso larriak: Lanetik iraitzea; edo soldata eta lana kentzea hogeitik hirurogei egunera; edo departamentu edo zerbitzuz aldatzea, hiruhiletik urte betera; edo kategoriaz igotzeko eskubidea gaitasungabetzea, gehienez hiru urte arte.

4. Zigorretarako prozedura.

1) Hutsegite bat zein mailatakoa den erabakitzeke eta zer-nolako zigorra jarriko den zehazteko honako elementuak izango beharko dira kontuan, besteak beste: hutsegitea ea nahita egingandakoa den, zerbitzuan izan duen eragina, langileei edo enpresari sortutako kalteak, behin baino gehiagotan egin den, e.a.

2) Kasu guzti-guztietan, ohartarazpena, kargu hartzea edo zigorra izan baldin badaiteke, interesatua dioena entzungo da aurretik. Horretarako kontrako expiedientea tramitatzeko 72 orduko epea izango du, zuzendaritza hutsegite egitearen jakin egunetik. Interesatua eta langileen legezko ordezkoei idatzizko adie-

h) La tolerancia de las personas superiores respecto de las faltas de sus personas subordinadas.

i) El abuso notorio de autoridad.

j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

— Faltas muy graves.

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de dos faltas graves en el plazo de 360 días.

b) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

c) La indisciplina o desobediencia grave o reiterada en el trabajo.

d) Las ofensas verbales o físicas a las personas superiores, personas subordinadas, o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

h) Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.

i) La obstaculización en el centro de trabajo del libre ejercicio de los derechos y libertades laborales y sindicales.

j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga.

k) Toda actuación discriminatoria en el centro de trabajo por razón de raza, nacionalidad, sexo, religión, lengua, opinión o cualquier otra condición.

3. Sanciones.

1) Corresponden a la Empresa la valoración de las faltas y facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los trabajadores y en este Convenio.

2) Las sanciones que pueden imponerse al personal que hubiere incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes.

a) Por faltas leves: Amonestaciones o apercibimiento verbal o escrito; o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a veinte días.

d) Por faltas muy graves: Despido; o suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días; o traslado de departamento o Servicio por un periodo de tres meses a un año; o inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo.

4. Procedimiento sancionador.

1) Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta elementos tales como la intencionalidad, perturbación del servicio, daños producidos a personas trabajadoras o empresa, reincidencia, sin que esta relación tenga carácter de exhaustiva.

2) En todo caso en que exista la posibilidad de sanción con suspensión de empleo y sueldo, se tendrá derecho a la tramitación de expediente contradictorio, en el plazo de 72 horas desde el conocimiento de la falta por la Dirección, iniciándose con la comunicación escrita al interesado, y a las personas re-



razpenarekin hasiko da, interesatua zentru kontrako eskaera ez badu egiten, bertan data eta arrazoiak konstaraziko direlarik.

3) Kasu guztietan, edozein amonestazio, aperzibimendu edota zigorra ezarri baino lehen interesatuarekin hitzegingo da.

4) Hutsegite arin eta ez hain larriengatik jartzten diren zigorrak enpresak zehazten duen epean beteko dira, baina zigorra ezarri eta hamabost eguneko epearen baitan betiere.

5) Arau-hauste larriak edo oso larriak eman direlako zigorra ezarri aurretik, ondokoei jakinaraziko zaie 24 orduko aurre-rapenaz, zigorra edonolako delarik ere:

a) Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

b) Ordezkarri sindikalaren kasuan, sindikatu lokal edo pertzonalari.

Ondorengo 48 orduko epearen barruan, organismo horiek txosten bat egingo dute, baina hori ez da loteslea izango enpresarentzat. Hori ikusirik enpresak, besterik gabe, egoki iruditzen zaion zigorra jartzera jo dezake.

Berme hori horretan mantenduko da ordezkarien agintaldia amaitu eta ondorengo bi urteetan zehar.

6) Hutsagite larri edo oso larriengatik zigorrak, irazpenarena izan ezik, tinkoak direnetik hurrengo hogeita hamar laneguneko epearen baitan hasiko dira betetzen; tinkoak izango dira erabakiaren jakinarazpenetik hamabost lanegun igaro direnean, zigortuak Lan Jurisdikzioaren aurrean inpugnatu gabe.

5. Preskripzioa.

1) Enpresari dagokion zigorrak jartzeko ahalmena amaitu egingo da: hutsegiteak arinak direnean, zuzendaritzak gertakizunaren berri jaso eta hiru egun barru; hutsegiteak ez hain larriak direnean, hamar egun barru; larriak direnean, hamabost egun barru; oso larriak direnean, hilabete barru, eta edozein modutara, hutsegitea burutu eta sei hilabetera.

2) Leialtasun-eza eta konfidantza abusua eman direnetan, hutsegitea burutu eta hemezortzi hilabetera amaituko da.

6. Baliogabetzea.

Zigorrak baliogabetu egingo dira, hutsegiteak behin eta berriz egiten direnean izan ezik, denboraren iraganaz, era honetara:

a) Hutsegite arinak: zigorra ezarri eta hiru hilabetera.

b) Ez hain larriak: urte betera.

c) Larriak: bi urtera.

d) Oso larriak: lau urtera, irazpen kasuak izan ezik; azken kasu honetan langilea Enpresatik kanpora bota denez, zigorra ez da inoiz ere baliogabetuko.

presentantes legales de las personas trabajadoras salvo petición expresa de la persona interesada en sentido contrario, haciendo constar en la misma la fecha y los hechos que la motivan.

3) En todos los casos, antes de imponer cualquier amonestación, apercibimiento o sanción, se dará previamente audiencia a la persona interesada.

4) Las sanciones que se impongan por faltas leves y menos graves se cumplirán cuando se señale la empresa, pero dentro del plazo de quince días hábiles siguientes a su imposición.

5) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas al:

a) Comité de Empresa en caso de Representantes de personas trabajadoras.

b) Sindicato Local o Provincial en caso de Delegado Sindical.

En los términos de 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe que no tendrá carácter vinculante, y la Empresa podrá adoptar sin más trámite la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

6) Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto la de despido, se empezarán a cumplir dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la fecha de su firmeza, entendiéndose firmes cuando hayan transcurrido quince días hábiles desde la fecha de notificación del acuerdo, sin que el sancionado lo haya impugnado ante la Jurisdicción Laboral.

5. Prescripción.

1) La facultad de la Empresa para sancionar caducará, para las faltas leves a los tres días de que fuera conocido el hecho por la Dirección; para las faltas menos graves a los diez días; para las faltas graves a los quince; y para las muy graves, al mes, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

2) La deslealtad o el abuso de confianza caducará a los dieciocho meses de cometido el hecho.

6. Cancelación.

Las sanciones se cancelarán, salvo a efectos de reincidencia, por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

a) Las leves a los tres meses de su imposición.

b) Las menos graves al año.

c) Las graves a los dos años.

d) Las muy graves, a los cuatro años, excepto la de despido, que por haber sido separada la persona trabajadora de la Empresa no se cancelará en ningún caso.

2023



**CONVENIO
COLECTIVO DE
FUNDACIÓN JOSÉ
MATIA CALVO**

RESIDENCIAS

Consúltanos

**RESPONSABLE SOCIOSANITARIO
607 58 86 32**

**Defendemos tus derechos
Afíliate a UGT**

Infórmate - Asesórate - Protégete

euskadi.ugt-sp.es