

2024 - 2027

UGT

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO
COLECTIVO DE
FUNDACIÓN JOSÉ
MATIA CALVO**

RESIDENCIAS



**Defendemos tus derechos
Afíliate a UGT**

Infórmate - Asesórate - Protégete
euskadi.fespugt.es

ÍNDICE – AURKIBIDEA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES – I. KAPITULUA XEDAPEN OROKORRAK

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES – I. KAPITULUA XEDAPEN OROKORRAK 5		• Artículo 8. Organización del trabajo – 8. artikulua. Lanaren antolamendua..... 8
• Artículo 1. Ámbito de aplicación – 1. artikulua. Aplikazio eremua. 5		• Artículo 9. Clasificación profesional – 9. artikulua. Lanbide sailkapena. 9
• Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia – 2. artikulua. Indarraldia, iraupena eta salaketa. 6		• Artículo 10. Ingresos y promociones – 10. artikulua. Langile berriak eta promozioak. 9
• Artículo 3. Prelación de normas – 3. artikulua. Legeri osagarria. 6		• Artículo 11. Periodo de prueba – 11. artikulua. Probaldia.10
• Artículo 4. Complemento «ad personam» – 4. artikulua. «Ad personam» gehigarria. 7		• Artículo 12. Contratos – 12. artikulua. Kontratuak.10
• Artículo 5. Condiciones más beneficiosas – 5. artikulua. Baldintza onuragarrienak. 7		• Artículo 13. Formación profesional en el trabajo – 13. artikulua. Laneko lanbide prestakuntza. 11
• Artículo 6. Vinculación a lo pactado – 6. artikulua. Itunaren loturak..... 7		• Artículo 14. Cambio de puesto de trabajo – 14. artikulua. Lanpostuz aldatzea.14
• Artículo 7. Comisión Mixta paritaria – 7. artikulua. Batzorde Misto parekidea. 8		• Artículo 15. Ceses – 15. artikulua. Lan-uzteak.....15

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA, CESES, CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO, FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO – II. KAPITULUA LANAREZ ANTOLAMENDUA, LANBIDE SAILKAPENA, LANGILE BERRIAK, PROBALDIAK, LAN UZTEAK, LANPOSTUZ ALDATZEA, LANBIDE PRESTAKUNTZA

8

CAPÍTULO III JORNADA, VACACIONES, TRABAJO EN DOMINGOS, FIESTAS LABORALES, PUENTES – III. KAPITULUA LANALDIA, OPORRALDIAK ETA IGANDE, JAIEGUN ETA JAI-ZUBIETAN LAN EGITEA

15

• Artículo 16. Jornada – 16. artikulua.
Lanaldia.

16

• Artículo 17. Vacaciones – 17.
artikulua. Oporrak.....

18

• Artículo 18. Trabajo en fiestas laborales – 18. artikulua. Jaiegunetan egin beharreko lana.....	20
---	----

• Artículo 19. Puentes – 19. artikulua. Zubiak.	21
--	----

• Artículo 20. Fiesta patronal – 20. artikulua. Zaindariaren jaia.	21
---	----

CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES – IV. KAPITULUA ORDAINSARIAK 21

• Artículo 21. Retribuciones – 21. artikulua. Ordainsariak.	21
--	----

• Artículo 22. Retribuciones del personal con contrato de interinidad – 22. artikulua. Behin-behingo kontratudun pertsonalaren ordainsariak.	22
---	----

• Artículo 23. Antigüedad – 23. artikulua. Antzinasuna.	23
--	----

• Artículo 24. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos – 24. artikulua. Lan toxiko, neketsu eta arriskutsuak.	23
---	----

• Artículo 25. Plus de nocturnidad – 25. artikulua. Gaueko lanorduen plusa.	24
--	----

• Artículo 26. Plus de domingos y fiestas laborales – 26. artikulua. Igande eta jaiegunetako plusa.	24
--	----

• Artículo 27. Plus de responsabilidad. – 27. artikulua. Erantzunkizunaren plusa.	25
--	----

• Artículo 28. Horas extraordinarias – 28. artikulua. Aparteko orduak.	25
---	----

• Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias – 29. artikulua. Aparteko haborokinak.	25
--	----

• Artículo 30. Cobro de salarios – 30. artikulua. Alokairuak kobratzea.	26
--	----

CAPÍTULO V PERMISOS, EXCEDENCIAS Y OTRAS MEJORAS SOCIALES – V. KAPITULUA BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA BESTE HOBEKUNTZA SOZIAL BATZUK 26

• Artículo 31. Licencias y permisos – 31. artikulua. Lizentziak eta baimenak.	26
--	----

• Artículo 32. Excedencia voluntaria – 32. artikulua. Borondatezko eszedentzia.....	37
---	----

• Artículo 33. Excedencia especial – 33. artikulua. Eszedentzia berezia.	38
---	----

• Artículo 34. Personal femenino en embarazo – 34. artikulua. Haurdun dauden langileak.	39
--	----

• Artículo 35. Seguridad y salud – 35. artikulua. Segurtasuna eta osasuna.	39
---	----

• Artículo 36. Ropa y calzado – 36. artikulua. Jantziak eta oinetakoak.	39
--	----

• Artículo 37. Manutención y alojamiento – 37. artikulua. Mantenua eta lojamendua.	40
---	----

• Artículo 38. Premios por servicio en la Empresa – 38. artikulua. Enpresan egindako lanarengatiko sariak.	40
---	----

• Artículo 39. Encarcelamiento y detenciones – 39. artikulua. Kartzelaratze eta atxilotzeak.	40
--	----

• Artículo 40. Dietas – 40. artikulua. Dietak.	40
--	----

• Artículo 41. Médico de Empresa – 41. artikulua. Enpresako medikua.....	41
---	----

• Artículo 42. Anticipos – 42. artikulua. Aurrerakinak.	41
---	----

• Artículo 43. Préstamos – 43. artikulua. Maileguak.	42
--	----

CAPÍTULO VI MEJORAS A LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL INDEMNIZACIONES – VI. KAPITULUA GIZARTE SEGURANTZAREN BABES EGINKIZUNERAKO LAGUNTZAK DIRULAGUNTZAK	43
---	----

• Artículo 44. Incapacidad temporal – 44. artikulua. Aldibaterako ezintasuna.	43
---	----

• Artículo 45. Personal afecto de incapacidad permanente parcial o total – 45. artikulua. Ezintasun iraunkor partzial edo guztikoa duten langileak.	47
--	----

• Artículo 46. Indemnizaciones – 46. artikulua. Indemnizazioak.	48
---	----

CAPÍTULO VII EUSKERA – VII. KAPITULUA EUSKARA	49
--	----

• Artículo 47. Euskera – 47. artikulua. Euskara.	49
--	----

CAPÍTULO VIII PERSONAL FACULTATIVO VIII. – KAPITULUA MEDIKUNTZAKO PERTSONALA	51
--	----

• Artículo 48. Jornada, guardias y servicio del personal facultativo – 48. artikulua. Medikuntzako pertsonalaren lanaldia, goardiak eta zerbitzua.	51
--	----

CAPÍTULO IX DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA – IX. KAPITULUA LANGILEEN ORDEZKARITZARAKO ESKUBIDEA	52
---	----

• Artículo 49. Derechos sindicales – 49. artikulua. Eskubide sindikalak.	52
--	----

• Artículo 50. Comité de Empresa – 50. artikulua. Enpresa Batzordea.	53
--	----

• Artículo 51. Secciones Sindicales – 51. artikulua. Sekzio Sindikalak.	55
---	----

• Artículo 52. Garantías, derechos y normas comunes a las Secciones Sindicales y Comité de Empresa – 52. artikulua. Sekzio Sindikalei eta Enpresa Batzordeari amankomunean dagozkien berme, eskubide eta arauak.	58
--	----

• Artículo 53. Comité intercentros – 53. artikulua. Lantoki arteko Batzordea.	60
--	----

• Artículo 54. Sigilo profesional – 54. artikulua. Zuhurtasun profesionala.	61
---	----

• Artículo 55. Asambleas – 55. artikulua. Batzarrak.	62
--	----

DISPOSICIONES ADICIONALES – XEDAPEN GEHIGARRIAK	62
--	----

ANEXOS – ERANSKINAK	72
---------------------------	----

Convenio colectivo de los Centros y Servicios dependientes de la Fundación José Matía Calvo (Matia Fundazioa).

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 Matía 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.

(Matia Fundazioa) José Matia Calvo Fundazioaren menpeko zentro eta zerbitzuen 2024-2027 urteetarako lan hitzarmena

I. KAPITULUA XEDAPEN OROKORRAK

1. ARTIKULUA. APLIKAZIO EREMUA.

1. Honako hitzarmen hau «José Matía Calvo» (Matia Fundazioa) Fundazioaren menpeko zentro eta zerbitzuetako langile guztiei 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 enpresetako pertsonala.
 - c) Ikastegi edo lanbide heziketa

- 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, beneficiencia o derivadas con la identificación con los fines fundacionales.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA.

El convenio tendrá una duración del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027 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 hiciere, 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.

zentroetako pertsonala, Fundazioaren zentroetan lanbide praktikak egiten ari bada.

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

2. ARTIKULUA. INDARRALDIA, IRAUPENA ETA SALAKETA.

Lan Hitzarmenak 2024ko urtarrilaren 1etik, 2027ko abenduaren 31 bitarteko iraupena izango du, eta enpresan beste lan hitzarmen bat sinatu arte egongo da indarrean. Sinatutako Lan Hitzarmen honen mugagabeko iraupenaren mantendua sektorearen berezitasunen atentzioan ituntzen da, nolabaiteko tarifa eta kontzertazio bolumen batzuen egonkortasuna izanik ezaugarri bezala. Noizbait aldaketaren bat egongo balitz tarifa eta hauek finantziatzen duten kostuen arteko gaur egungo proportzioan, bi aldeek konpromisoa hartzen dute batera berehala joateko finantziaketa instituziora, egoera lehengoratu dezan eta, egingo ez balu, konponbiderik gabeko kalteak sahiesteko legezko baliabide guztiak bidera dezaten.

Alderdiek 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 Estatutuan eta gainontzeko lege-xedapenetan agintzen dena beteko da, beti ere hitzarmen honetan erabakitakoa kaltetzen ez bada.

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 acreditable estrictamente «ad personam».

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

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

4. ARTIKULUA. «AD PERSONAM» GEHIGARRIA.

Hitzarmena sinatzen den egunean kontzeptu guztiak kontuan izanik langilearen soldata II. eranskinean bere kategoriari dagokiona baino 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 ulertuz.

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

5. ARTIKULUA. BALDINTZA ONURAGARRIENAK.

Zentroan jada ezarrita dauden lan-baldintzak, oro har, hitzarmen honetan ezarritakoak baino hobeago 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, beraz artikulu bakar bat ere ezin izango da beste-engandik isolaturik aztertu.

Ondorioz. Hitzarmen honen iraunaldian eta edozein erabaki administratibo edo judizialaren bidez, artikulu edo gai horietakoren bat aldatuko balitz hitzarmenaren gainontzekoa ontzat emanik artikulu edo gai hori inolako eraginkortasunik gabe geratuko litzateke.

Hitzarmenaren osotasuneko asmoak negoziazioetan erakutsi den asmoarekin kohe-

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 cualquiera 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.

rentzia bat gorde dezan, Batzorde Misto Parekideak anulazioan inplikaturik gertatu diren artikulua 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 kontsulta eta erreklamacio guztiak Batzorde Mistora bideratuko dira. Enpresa Batzordearen, Langileen Ordezkarien edota Lan Harremanetarako Zuzendaritzaren bidez.

II. KAPITULUA LANAREZ ANTOLAMENDUA, LANBIDE SAILKAPENA, LANGILE BERRIAK, PROBALDIAK, LAN UZTEAK, LANPOSTUZ ALDATZEA, LANBIDE PRESTAKUNTZA

8. ARTIKULUA. LANAREN ANTOLAMENDUA.

Hitzarmen honetako arauak betez lana antolatzea zuzendaritzari dagokio eskusiboki. Hala ere, eskusibityate horrek ez du kalte-tuko Enpresa Batzordeari eta Langileen Ordezkarietako jakinean egoteko dagokien eskubidea.

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.

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

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 izaera autonomo eta erabakiorrari dagokio kontratuak egiteko ahalmena.

Lanpostu bat behin betiko izaeraz bete nahi denean (hutsik dagoena edo sortu berria), zuzendaritzak ezarriko ditu langile izangaiei eskatuko zaizkien aipatu lanpostuetarako eskakizunak eta baldintzak, gero langileen ordezkariak jakitera emango bazaie ere. Lanpostua betetzeko, deialdi mugatua 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.

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 izangaiei artean, enpresan aldi baterako 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 horko proba, azterketa edo zuzeneko elkarrizketetara baldintza

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, excepciones, permisos, e IT 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 IT que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpe 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 disposi-

berdinetan aurkeztuko dira enpresako langile finkoak eta kanpokoak, baina merituetan berdinkidetasunik 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 perfil eta gaitasun profesionala baldin badute behintzat, aldi batez hutsik dauden jendaurreko langileen lanpostuak.

Bide honetatik estaliko dira enpresaren antolaketa prozesuetan aldaketarik eragiten ez duten egoerak, hala nola oporraldiak, eszedentziak, baimenak, hiru astetik gorako Elak, eta ezkontzogatiko baimena.

Bestelako baimen eta bajak Pertsonen Gestioko Departamentuak aztertuko ditu.

11. ARTIKULUA. PROBALDIA.

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

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

12. ARTIKULUA. KONTRATUAK.

Lan-kontratua idatzizkoa edo ahozkoa izan daiteke.

Legezko xedapen batek hala eskatzen denean, idatziz jaso beharko dira lan-kontratuak, eta, nolanahi ere, praktikaldikoak eta prestakuntzakoak eta ikaskuntzakoak, lanaldi partzialeko kontratuak, aldizkako kontratu finkoak eta txandakoak, obra edo zerbitzu jakin bat egiteko kontratuak, urrutitik lan egiten duten langileenak eta Espai-

ción 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.

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

nian atzerrian Espainiako enpresen zerbitzura kontratatutakoak. Halaber, idatziz jasoko dira lau astetik gorako iraupena duten denbora jakineko kontratuak. Eskakizun hori betetzen ez bada, kontratua mugagabe-tzat eta lanaldi osokotzat joko da, salbu eta kontrakorik frogatzen bada, aldi baterakoa dela edo zerbitzuak lanaldi partzialekoak direla egiaztatzen bada.

Alderdietako edozeinek eska dezake kontratua idatziz egitea.

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

Produkzioaren gorabeherengatiko behin-behineko kontratuaren iraupenari eta denboraldiari dagokionez, Langileen Estatutuaren 15. artikuluari emandako idazketaren arabera xedatuko da lan-erreformarako, enpleguaren egonkortasuna bermatzeko eta lan-merkatua eraldatzeko premiazko neurriei buruzko abenduaren 28ko 32/2021 Errege Lege Dekretuan.

13. ARTIKULUA. LANEKO LANBIDE PRESTAKUNTZA.

1. Fundazioko langileen prestakuntza etengabea sustatzeko asmoz, zera adosten da: Etengabeko Prestakuntzarako Komisia eratzea. Komisia honek Fundazioak duen prestakun-tzarako politika eta etengabeko hobekuntza prozeduren jakipenerako eratzten da. Kide parekotasun batekin. Zuzendaritzatik 2 kide eta langileen aldetik beste 2, Pertsonen kudeaketarako zuzendaritzaren edota honek delegatzen duen pertsonaren lehendakaritzapean.

Prestakuntzan diren maila ezberdinak kontutan izanik Komisiarren funtzionamendu-

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 desempeñe 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 Funda-

rako iritzi orokorrak ezartzearen, honako hauek aipatzen dira:

- a) Nahita nahiezko prestakuntza, ahal den neurrian lanordutan emango da.
- b) Beharezko prestakuntza, lanpostuaren zereginak ondoen egiteko, Komisioak suspertze neurriak bilatuko ditu. «erdi-banako ahalegina» deritzaion neurria ontzat hartzen dugularik. Neurri hori dagoen erakunde publikoetatik diru languntza nahikoa dagoen kasutan beti erabili ahal izango da.
- c) Borondatezko Prestakuntza, zehatza edo langileak diardunetz beste lanpostu baten trebezian berziklatzeko, enpresaren iniziatibaz egiten bada, argitaratuko dira lanpostuek behar duten prestakuntza eta profila, bidebatez hautagaie eskatuko zaiena.

Prestakuntza horrela eginikoa Komisioak erabakiko duen laguntza jasoko dute, eta bidebatez hutsune edota lanpostu betetze beharretan kontutan hartuko da.

2. Zuzendaritzak pertsonal guztia jakinarren 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 esleituko den zenbatekoa 22.985,66 €, 2024. urterako, 24.043,00 € 2025. urterako eta 24.980,68 € 2026. urterako, 2027 rako aurreko urteko balioari KPI + 1,1 aplikatzearen emaitza.

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

ción, 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 2024 es de 22.985,66 €, para el 2025 es de 24.043,00 € y para el 2026 24.980,68, y para 2027 el resultado de aplicar IPC + 1,1 a la cantidad de 2026.

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

a) Fundazioko langilea izatea.

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

c) Eskabidea aldeaz aurretik eskatzea behar den denboraz.

d) Ikastaroan egon dela eta ikasiduela ziurtatuko duten agiriak, ikastaroari dagozkion frogagiriak eta ikastaroko dokumentazioa Fundazioaren liburutegirako. Alabaina, konturako aurrerapenak egin ahal izango dira gastuetarako.

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

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

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

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. 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 periodo de la vacante no sea superior a 6 meses, no tendrá derecho a la nueva categoría. Durante el periodo en que se desempeñen trabajos de esa superior cualificación, la persona trabajadora tendrá derecho al salario de esa categoría superior.

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

14. ARTIKULUA. LANPOSTUZ ALDATZEA.

1. Zuzendaritzak ahalmena ixzango du egoki iruditzen zaizkion lanpostu eta lanleku aldaketak erabakitzeko. Horretarako izango dituen muga bakarrak honakoak izango dira: alde batetik, lan prestazio jakin baterako behar diren tituluek egintzen dutena; bestetik, Talde Profesional etako lanpostua izatea. Talde Profesional horiei dagozkien maila eta kategoriak Hitzarmen honetako I. eranskinean ikus daitezke.

2. Lan baldintzak nabarmenki aldatzen dituenean aldaketaren batek, indarrean dau den 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 izaeraz hutsik dagoelako, kategoria berria onartuko zaio lanpostuz aldatu den langile horri.

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

Aurrekoan esandakoaren eraginetarako, ez dira ordezkapentzat hartuko Erakundearen Organigramako Talde Funtzionalen Ardurdunei egiten zaizkien ordezkapenak, horiek aldi baterako kanpora joan beharrak eragindakoak direnean.

5. Arrazoi justifikagarriak direla bide, langile bat berari dagokion kategoria baino beheragoko beste lanpostu batera bidal dezake enpresak. Holako kasuetan, langile horrek bere jatorrizko sailkapen profesionalari dagokion soldata gehi historiko gehigarri

A los efectos anteriores no se considerará sustitución 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 periodo 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 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.

personal bere kasuan, jasoko du. Beheragoko kategoria 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 dagokion baino maila apalagoko lanpostu batera aldatu.

6. Langile bat beheragoko kategoriako lanak egitera bidaltze hori langileak berak eskatuta gertatuko balitz, langile horri lanpostu berriari dagokion soldata ordainduko zaio.

15. ARTIKULUA. LAN-UZTEAK.

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

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

Aldeztu aurretik jakinarazteko hitzartu diren epe horiek betetzen ez dituenari enpresak kenketak egingo dizkio likidaziotik eta kontratzeko dituen soldatetatik. Aldeztu aurretik jakinarazteko hitzartutako epea bete ez den egun bakoitzeko, langile horri dagokion egun bateko ordainsaria kenduko zaio.

III. KAPITULUA LANALDIA, OPORRALDIAK ETA IGANDE, JAI EGUN ETA JAI-ZUBIETAN LAN EGITEA

16. ARTIKULUA. LANALDIA.

Epemugarik gabeko eta lanaldi osorako kontratua duten langile guztien urteko lanaldi efektiboa 1.592 ordukoa da 2024-2027 epean. Urteko lanordu hauen zenbaketa-

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 durante el periodo 2024-2027. 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.

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 durante el periodo 2024-2027.
- 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.

rako, etengabeko lanaldien eguneroko 30 minutuen atsedenaldea, lan efektibo denbora bezala hartuko da.

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

Urtearen hasieran langile bakoitzaren behin-behingo lanegutegia zehaztuko da, honokoak kontutan harturik:

- a) Urteko lanorduen kopurua.
- b) Urtean gutxienez 17 asteburu jai.
- c) 2024-2027 epean 95 etenaldi urtean.
- d) Jarraian ez 8 lanegunetik gora.
- e) Gaez ateratzen dena ez da etenaldi bezala kontsideratuko.

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

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

Lanaldietan aurreikusi diren ordutegiez 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 zatituen kasuetan non hasiera eta amaiera bitartean 12 ordu baino gehiago, edo lehen zatiko bukaeratik eta bigarren zatiko hasiera bitartean 3 ordu edo gehiagoko

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 y estarán marcados en el calendario.
- El resto de los días de descanso también estarán marcados en el calendario.
- A partir del 1 de enero de 2027, el número mínimo de fines de semana será de 15 y estarán marcados en calendario.
- 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

etenaldia dagoenean ordu erdi gehiago lan egin balute bezala kontatuko zaie, beti ere neurri honekin adostutako urteko lanaldia orotara gainditzen ez badute.

2010eko urtarrilaren 1aren ondoren erakundeetan sartu direnek honako berezitasun hauek izango dituzte lanaldiari dagokienez:

- Jaieguneko asteburuen gutxieneko kopurua 14 izango da eta egutegian egondo dira jarrita.
- Gainerako atsedeen egunak ere egutegian markatuta egongo dira.
- 2027ko urtarrilaren 1etik aurrera, asteburuetako gutxieneko kopurua 15ekoa izango da eta egutegian zehaztuta egongo dira.
- 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 ordainsaria jasoko du, baina bere egutegiak denbora osoko langile baten urteko lanaldiaren %30eraino urteko lanaldiari kendu beharreko ordu kopurua kentzetik ondorioztatzen den ordu kopurua izango du beharrezkoa denean deitua izateko prest egoteko konpromisoa hartuz hutsik geratzen diren lanpostuak betetzeko, eta, horrela, bere egutegiko lanaldia betetzeko kontratuan ezarritakoa bete arte. Disponibilitate horrek ez du eskubidea emango ordainsari gehigarri edo bestelako konpentsaziorik jasotzeko, konpentsazio hori kontratazio ehunekoaren hobekuntzan jada inplizitua dagoela aintzar hartuta.

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, salvo los días que en su bucle figuren como días de descanso.

Las vacaciones se utilizarán para la complementación de calendarios del personal indefinido con disponibilidad.

También se readecuarán los contratos en los casos en los que sea necesario con ejemplos concretos de revisión por unidades.

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.

Era berean, osatu beharreko lanaldiaren %30a betetzeko, langilean edozein unetan deitu ahal izango dute, aldezturik abisatu beharrik gabe, bere buklean atsedena-jaieguna gisa agertzen diren egunak izan ezik.

Oporrak disponibilitadea duten langile mugagabeen egutegiak osatzeko erabiliko dira.

Kontratuak ere berregokituko dira, beharrezkoa den kasuetan, unitatekako berrikuspenaren adibide zehatzekin.

Idatz-zati honetan bildutako disponibilitatearen aplikazioa langilearen borondate librearen eraginpean egongo da, eta, beraz, horri uko egin ahal izango dio, hori erabakitzen badu. Uko egite hori enpresari gutzietan hilabeteko aurrerapenarekin jakinarazi behar du, 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 naturaleko oporraldi ordainduak har-tzeko eskubidea izango dute, derrigorrezkoa izango delarik horietako 26 egun, eskusiboki eta nahitaez, lanegunak izatea. Egunen kontaketa horri dagokionean, larunbatak laneguntzat hartuko dira.

2. Oporraldiak era honetara hartu ahal izango dira:

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

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. 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

3. Urteko lehen bi hilabeteen barnean, oporralditarako egutegia da. Aldiak erabakitzean antzinatasun handiena dutenek izango dute leentasuna: aldia aukeratzea txandaka egingo da, aldi bakoitzeko lehen aukeratzaileak, hurrengo aukera-aldian azkenak izango direlarik. Oporrak aldi berean hartuko dituzten langileen kopuruak ezin izango du Planta, Sekzio edo Zerbitzuari atxikitako plantilaren %25a gainditu. Planta, Sekzio edo Zerbitzu bati atxikitako plantila osoosoak izango du oporrak lau hilabeteko epearen barruan hartzea, eta epe hori, delarik, ekaina-iraila bitartekoa izango da.

4. Irizpide orokor moduan, oporrak urte naturalean erabili behar dira, salbu eta oporraldien 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 erabiliko ditu, betiere urte naturala amaitu denetik urte eta erdi igaro ez bada. Oporraldiak ezin dira diru truke konpentsatu, lan harremanen bukarako likidazioan izan ezik.

5. Oporraldiak hileko alokairu-taulako oinarritzko soldataren arabera, antzinatasuna 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 direnean.

Aparteko kausaz eta betiere Batzorde Mistorean oneri-tziaz data horiek aldatu behar izango balira, aldaketa horregatik 366,08 € ordainduko dira 2024. urtean, 382,92 € 2025. urtean, 397,85 € 2026 urtean eta 2027rako aurreko urteko balioari KPI + 1,1 aplikatzearen emaitza.

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 tuvieran 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 2024, de 382,92 para 2025, de 397,85 para 2026, y para 2027 el resultado de aplicar IPC + 1,1 a la cantidad de 2026.

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.

Así mismo, a partir del 1 de enero de 2026

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 ordeztu besterik egun bat hartuko du berak nahi duenean jai egiteko, beti ere egun horretan jai hartzeak enpresaren ohiko eginkizunari kalterik eragiten ez badiu eta 48 ordu lehenagotik eskatzen badu.

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

2010eko urtarrilaren 1aren ondoren erakundeak 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.

Era berean, 2026ko urtarrilaren 1etik aurrera, egun horretan disponibildadea duten langileek konpentsazio hori jasotzeko eskubidea izango dute.

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

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

Hitzarmena sinatu ondoren, lan-batzorde bat sortuko da Zuzendaritzaren eta lantokiaren arteko Batzordearen artean, 2025. urtean trataera eman eta akordioak lortu ahal izateko, disponibildadea duten kolektiboek hobekuntzak ekar diezazkieketen alternati-

tendrán derecho a dicha compensación las personas trabajadoras que ese día estén con disponibilidad.

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.

Tras la firma del convenio, se creará una comisión de trabajo entre la Dirección y el Comité intercentros, para poder dar tratamiento y llegar a acuerdos en el año 2025 en alternativas que puedan suponer mejoras al colectivo con disponibilidad tales como el número de jornadas continuadas, fines de semana de libranza o programación de vacaciones, programación turnos de trabajo: estructura, disponibilidad y fiestas.

Además, poner en marcha un piloto en una unidad determinada orientado a mejorar no sólo la disponibilidad, sino la propia organización del trabajo, calendarios, polivalencias... y con compromiso de puesta en marcha de dicho trabajo en algún centro en 2026.

ARTÍCULO 19. PUENTES.

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

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 los ejercicios 2024, 2025 y 2026, de las personas trabajadoras que desarrollen la jornada laboral señalada en el artículo 16 de este Convenio, figura en el anexo II de este

betan, hala nola lanaldi jarraituen kopurua, asteburuetakoko librantza edo oporren programazioa, lan-txanden programazioa: egitura, disonibilibidadea eta jaiak.

Gainera, unitate jakin batean pilotu bat martxan jartzea, disonibilibidadea ez ezik, lanaren antolaketa bera, egutegiak, balioaniztasunak... hobetzeko, eta 2026an zentroren batean lan hori abian jartzeko konpromisoarekin.

19. ARTIKULUA. ZUBIAK.

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

20. ARTIKULUA. ZAINDARIAREN JAI.

Andre Mari Beti Soroslearen eguna, ekainaren 27a, izango da zaindariaren jai eguntzat hartuko dena, eta eragin guztietarako Lane-gun Jaitzat hartuko da.

IV. KAPITULUA ORDAINSARIAK

21. ARTIKULUA. ORDAINSARIAK.

Hitzarmen honen 16. artikuluan adierazitako lanaldia garatzen duten langileen 2024., 2025. eta 2026. ekitaldietarako soldata taula dokumentu honen II. eranskinean ageri da.

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

2024, 2025, 2026 eta 2027 urteetarako soldata lan hitzarmen honetako 16. artikuluan ezartzen den lanaldia egiten dutenentzat:

1. 2024. urtea: 2023ko soldata-kontzeptu guztiak mantentzea.

2. 2025. urtea: kontzeptu guztiek 2024. urteko EAEko KPI + 1 igoera izango dute (%)

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 los ejercicios 2024, 2025, 2026 y 2027 de las personas trabajadoras que desarrollen la jornada laboral establecida en el artículo 16 de este convenio:

1. Año 2024: mantenimiento de todos los conceptos salariales de 2023.
2. Año 2025: todos los conceptos tendrán un incremento del IPC de la CAV del año 2024 + 1 (4,6%) excepto antigüedad.
3. Año 2026: todos los conceptos tendrán un incremento del IPC de la CAV del año 2025 + 1 (3,9%) excepto antigüedad.
4. Año 2027: todos los conceptos tendrán un incremento del IPC de la CAV del año 2026 + 1,1 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 análoga naturaleza, 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 tra-

4,6), antzinatasuna izan ezik.

3. 2026. urtea: kontzeptu guztiek 2025. urteko EAEko KPI + 1 igoera izango dute (% 3,9), antzinatasuna izan ezik.

4. 2027. urtea: kontzeptu guztiek EAEko 2026ko KPI + 1,1 igoera izango dute, antzinatasuna 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 efektiboen arabera ordainduko da; hala ere, ordainketa modu horretatik salbuetsita daude sei hilabeterako edo gehiagorako egiten diren ordezkapen kontratuak.

2. Orduaren prezioa kalkulatzeko honela jokatu da: kategoria profesional bakoitzari dagokion urteko soldata gordina zati itundutako urteko lanaldia, hau da, 16. Artikulukoa.

3. Ondorioz, langile horiek lanorduen soldata moduloaren barruan ordainsari guztietatik zor zaiena jasoko dute, lgande, Jaiegun, gaueko ordu eta toxikotasunaren plusak izan ezik.

23. ARTIKULUA. ANTZINATASUNA.

III. eranskinean datoz antzinatasuna jasotzeko ezarri diren moduloak.

Antzinatasuna urtarilaren 1etik hasiko da, hirurtekoa lehen sei hilekoan betetzen bada, eta uztailaren 1ean, hirurtekoa bigarren sei hilekoan betetzen bada.

Aldibaterako edo behin-behineko langileei hirurteko bat konputatuko zaie Gizarte Seguran-tzan alta emanda egiten duten 1.080 eguneko multzo bakoitzagatik.

bajadoras perciben en el cómputo salario módulo hora las compensaciones económicas de todos los conceptos salariales, excepto, en su caso, de los pluses 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.

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

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 Tituludanak ez direlarik, ondoko sekzio edo departamentuetan lan egiten dutenentzat:

- 1) Erradiologia.
- 2) Análisi klinikoen laborategia.
- 3) Ikuztegia.

Ordainsari horren zenbatekoa III. eranskinan ezarritakoarekin bat etorriko da.

Ordainsari hori jasotzeko eskubidea izateko, beharrezkoa izango da langileak lanpostu mota horretan dedikazio eskusiboa edo lehenentasunezkoa izatea eta gainera ohiz eta etengabe lanpostu horretan aritzea.

Zentzu horretan, lan toxiko, neketsu eta arrisku-tsuan dedikazio mota hori onartuko zaio lanaldi erdia baino gehiago horretan ari den langileari.

Lan mota horretara destinatuturiko 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. erans-

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.

kineko zenbatekoak jasoko dituzte, gauez efektiboki lan egindako orduengatik.

Plus honek ez du gaueko ordutegi finko batetarako kontratatua 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 dagozkion zenbatekoak lanpostu bati zuzendaritzak 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

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 ex-

orok bere lanbide gaitasunari dagozkion eginkizun guztiak egiteko obligazioa du. Talde Funtzional Homogeneoetako ardura-dunek burutzen duten lanaren izaerak aparteko orduak kontuan izatea eragozten du.

28. ARTIKULUA. APARTEKO ORDUAK.

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

Enpresak beharturik dago, betiko eta ohiko izaera duten aparteko ordurik ez egitera. Hau da, egoera berezi batek edo premiatsunen batek eragindako aparteko orduak izan ezik, ezin izango da aparteko ordurik antolatu; eta hor esandako arrazoiren bategatik antolatu 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 antzinasuna, gehi historiko gehigarri pertsonala, bere kasuan). Kontrako itunak ez balego, ekainean eta abenduan ordainduko dira, ohiko egunetan.

2. Haborokinak seihiletik sehilera sortuko dira.

30. ARTIKULUA. ALOKAIRUAK KOBATZEA.

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

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

traordinarias 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. 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 disfrutarán en el momento en que se produzca el hecho causante:

- a) 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.
- b) Por accidente o enfermedad gra-

V. KAPITULUA BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA BESTE HOBEEKUNTZA SOZIAL BATZUK

31. ARTIKULUA. LIZENTZIAK ETA BAIMENAK.

1. Enpresak lizentzia eta baimen ordainduak emango ditu eta horien ordainketa alokairu-taulan dagokienaz gahi 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:

- a) Ezkontzagatik: 18 egun natural. Lizentzia honen eraginetarako, egitezko bikoteek ere eskubidea izango dute, dagokien Erregistro Ofizialean inskribaturik baldin badaude.
- b) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen – izatezko bikotekidearen odolkitasunezko ahaidea barne– edo bizileku berean langilearekin bizi den eta harekin bizi den beste edozein pertsonaren istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik: 5 egun, lanegunak edo elkarren segidako 10 lanaldi-erdiak.

Gaixotasun larriak jarraituko balu eta langilearekin bizi diren ezkontideari, bikotekideari, seme-alabei, gurasoei eta anai-arrebei buruzkoa bada, langileak ordaindutako 5 eguneko bigarren lizentzia hartzeko eskubidea izango du, lehenengo lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igaro ondoren.

ves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días laborables o 10 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, de 5 días, 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 dictaminará la Comisión Mixta, en base a los siguientes criterios:

- 1) Necesidad de hospitalización u hospitalización domiciliaria.
 - 2) Necesidad de intervención quirúrgica.
 - 3) Necesidad de acompañante.
- c) Por muerte del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres y

Kasu horretan, ez da aplikatuko joan-eto-riengatik luzapena.

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

- 1) Ospitalizazio beharra edo etxez etxeko ospitalizazioagatik.
 - 2) Ebaketa kirurgikoaren beharra.
 - 3) Laguntzailearen beharra.
- c) Ezkontide, bizikide, seme-alaba, guraso eta anaia-arrebaren heriotzagatik: 5 egun natural eta horietatik 2 lanegunak izango dira. Hildakoa iloba edo aitonamona bada, 3 egun natural, horietatik 2 lanegunak izango dira eta horiek langilearekin bizi badira, 5 egunera arte luzatu ahal izango da baimena, gertaera eragiletik aurrera.
- d) Anai/arreba/ahizpa, seme-alaba edo aita/amaren ezkontzagatik: egun natural bat.
- e) Ohiko helbidea aldatzeagatik: egun natural bat.
- f) Gizarte Segurantzako kontsulta medikora joan behar den kasuetan, hala nola etxeko medikuarengana kontsulta egitera joan beharrekoetan, behar den denbora hartuko da; kasu hauetan justifikagiria aurkeztu beharko da. Mediku partikularren kontsultara joateko, urtean 16 ordu gehienez har daitezke, hauek ere justifikatu egin beharko direlarik. Ezkontide-ari edota odol- edo ezkontza-ahai-detasuneko lehen mailako senideei (edota maila urrunagoko

hermanas/hermanos, 5 días naturales, de los cuales 2 días serán laborables. En el caso de fallecimiento de nietas/nietos y abuelos/abuelas, 3 días naturales, de los cuales 2 días serán laborables, ampliándose a 5 siempre que éstos conviviesen con la persona trabajadora, a partir del hecho causante.

- d) Por matrimonio de hermanas/hermanos, hijos/hijas o madre/padre: 1 día natural.
- e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- f) 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 asimismo justificadas.

Se incluye el acompañamiento del cónyuge o parientes de primer grado por consaguinidad 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 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

senideei, langilearekin bizi badira) mediku espezialistarengana, etxeko medikuarengana edo mediku partikularrengana joaten laguntzeko denbora ere kontuan hartzea, guztira 16 ordu gehienez, langileak bere mediku partikularrengana joateko dagoeneko jasota dauden orduetako gehitu ezin zaizkienak. Muga horretatik gora dauden orduak ordaindu gabeko baimentzat joko dira.

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

- g) Norbere arazoetarako zerbitzuko urte oso bakoitzeko 4 egun natural ordainduak 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 espezifiko emango zaio, beharrezkoa bada.

- h) Jaiotzak, erditzea eta adingabea zaintzea barne, ama biologikoren eta ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du hemeretzi astez.

Adopzioaren, adopzio-helburuko zaintzaren eta harreraren kasuetan, 45.1.d) artikularen arabera, etenaldiak hemeretzi asteko iraupena izango du adoptatzaile zainatzaile edo hartzaile bakoitzarentzat.

Guraso bakarra bada, guraso, adoptatzaile, adopzio-helburuko

remisión a la Comisión Mixta en caso de duda.

- g) 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.

- h) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá también una duración de diecinueve semanas para cada adoptante guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a

zaintzaile edo hartzaile bakarri dagoelako, etenaldia hogeita hamabi astekoa izango da.

Erditze goiztiarren kasuan, eta beste edozein arrazoiengatik jaioberriak erdi-tzearen ondoren ospitalean jarraitu behar badu, etenaldia ospitaleko alta ematen den egunetik aurrera zenbatu ahal izango da, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuta. Zenbaketa horretatik kanpo geratuko dira erditzearen ondorengo sei asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez eten behar baita.

Erditze goiztiarraren kasuan, pisu faltarekin, eta jaioberriak, egoera klinikoren bat dela-eta, erditzearen ondoren zazpi egun baino gehiagoko ospitaleratzea behar badu, etenaldia luzatu egingo da jaioberria ospitalean dagoen beste egunetan, gehienez ere hamahiru aste gehiagorekin, eta erregelamendu bidez garatzen den moduan.

Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta nahitaezko atsedenaldira sei asteak amaitu ondoren lanpostura itzultzea eskatzen bada.

Gurasoetako bat, adoptatzaile bat, adopzio-helburuko zaintzaile bat edo hartzaile bat hiltzen bada, beste gurasoak edo beste pertsonak baimen osoa edo, hala badagokio, geratzen den zatia erabili ahal izango du.

Guraso, adoptatzaile zaintzaile edo harreragile bakoitzak adingabea zaintzeko kontratua etetea honela banatzen da:

instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

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

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, de una persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el otro progenitor o la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores, persona adoptante guardadora o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto o a la reso-

a) Sei aste jarraian, erditzearen edo adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio edo harrera helburuko zaintzari buruzko administrazio-erabakiaren ondoren, nahitaezkoak izango dira eta lanaldi osoan hartu beharko dira.

b) Hamaika aste, hogeita bi guraso bakarren kasuan. Aste horiek langileak nahi duen moduan banatu ahal izango dira, modu metatuan edo etenaldian hartu beharreko asteetan, eta erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte edo adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio edo harrera helburuko zaintzaren erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan baliatu ahal izango dira.

Hala ere, ama biologikoak bere jarduera aurteratzeko aukera izango du, aurreikusitako erditze-eguna baino lau aste lehenago.

c) Bi aste, lau aste guraso bakarra izanez gero, adingabea zaintzeko. Aste horiek asteko aldietan banatu ahal izango dira, modu metatuan edo etenaldian, semeak edo alabak edo adingabeak zortzi urte bete arte. Adingabe berak ez du inola ere langile bera hainbat aldiz eteteko eskubiderik emango.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera aldeztu aurretik joan behar badute, paragrafo honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa eratzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago hasi ahal izango da.

Eskubide hori langilearena da, eta ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

b) eta c) letretan aurreikusitako eteteak lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahal izango dira, enpresa eta langilea ados jarri on-

lución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses o dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija o menor cumpla los ocho años. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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

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

doren eta erregelamenduz ezarritakoaren arabera.

Langileak gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari eskubide hori baliatu nahi duela, hitzarmen kolektibotik ezarritakoaren arabera.

Eskubide horretaz baliatzen diren bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo hartzaileek enpresa berean lan egiten badute, enpresa-zuzendaritzak mugatu egin dezake eskubide hori aldi berean baliatzea, arrazoi oinarritutako eta objektiboengatik, idatziz behar bezala arrazoituta.

Paragrafo honetan xedatutakoaren ondorioetarako, ama biologikoaren terminoak trans haurdun dauden pertsonak ere hartzen ditu.

Semea edo alaba jaiotzean, adoptatzean, adopzioarako zaintzan edo harreran hartzean desgaitua bada, kontratuaren eteteak bi aste gehiago iraungo du, guraso bakoitzarentzat bat.

Berdin luzatuko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera multiplearen kasuan, lehenengoa ez den seme edo alaba bakoitzeko. Guraso bakarra egonez gero, horrek atal honetan bi guraso dituzten familientzat aurreikusitako zabaltze osoak baliatu ahal izango ditu.

i) 12 hilabete baino gutxiagoko haurrak dituen langile emakumeak, edoskitzea dela eta, eguneko lanaldi bakoitzean atsedeen ordu bat, edo lanaldiari dagokiona, hartzeko eskubidea izango du, bere aukerara. Atsedeen hori 30

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de

minutuko bi zatitan hartu ahal izango du langile emakumeak edoskialdiak dirauen artean. Helburu berdinez, eskubide honen ordeztu eta norberaren aukeran, ordu betez murriz daiteke lanaldia, honexen hasieran edo bukaeran. Baimen hau hartu dezakete bai amak edo aitak, biak lan egiten duten kasuetan.

Adopzioaren, adopzio helburuko zaintzaren eta harreraren kasuetan, eskubide bera izango dute haurrak 12 hilabete izan arte.

- j) Langileek, seme-alabaren jaiotegunetik hasita, edota bere kasuan ebakipen judizial edo administratiboa egunetik hasita hala berezko nola adopzioa, bai behin betikoa bai aurre-adopzioa delarik ere, seme-alaba bakoitzaren heziketaz arduratzeko eszedentzialdi bat hartzeko eskubidea izango dute. Eszedentzia-aldi 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) eta c) kasuetan, 150 km edo gehiagoko joan-etorria egin beharko balitz, baimena 3 egun natural luzatu ahal izango da.

Hala, c) kasuan, gradu berdineko ezkonse-nideak ere sartuko dira. Alabaina, lizentzia

familias con dos personas proge-
nitoras.

- i) Las trabajadoras con hijos me-
nores de 12 meses tendrán dere-
cho, 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 indistinta-
mente por la madre o el padre en
caso de que ambos trabajen.

En los supuestos de adopción, de
guarda con fines de adopción y
de acogimiento tendrán el mismo
derecho hasta que el niño tenga
12 meses.

- j) Las personas trabajadoras ten-
drán derecho a un periodo de ex-
cedencia, 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 preadop-
tivo, a contar desde la fecha de
nacimiento o, en su caso, de la
resolución judicial o administra-
tiva. A la finalización de este pe-
riodo de excedencia, las
personas trabajadoras tendrán
derecho al puesto de trabajo en
su misma categoría o nivel profe-
sional, con las condiciones pre-
vias a la excedencia.

Las/los sucesivos/as hijas/hijos
darán derecho a un nuevo pe-
riodo de excedencia que, en su

bi egunekoa izango da eta, kasu horietan ai-
paturiko zioa ematen denean, langileak
joan-etorriren bat egin behar duenean, bai-
mena lau egunekoa izango da, gertaera
eragiletik.

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

3. Honako baimenak eska daitezke:

- a) Behar den lanaldirako baimena
behar bezala justifikaturik. Horre-
tarako, premiazkoa izango da
Matia Fundazioan garatzen diren
lan-jardun desberdinetarako egi-
ten diren ikasketen azterketa, hau
da, irakaskuntza ofizialeko zentro-
etan egiten dena, lanaldi orduetan
gertatzea. Lanaldia zatitua, goize-
koa edo arra-tsaldekoa denean,
aurrean esandakora joko da.
- b) Hilabeteik bost hilabeterako bai-
mena, soldatarik gabekoa, behar
bezala justifikaturiko arrazoren
bat dagoenean eta aurreko artiku-
luko a), b), c) eta d) ataletan ai-
patu diren baimen ordainduak
luzatzeko asmokoak direnean,
hala nola ikasketak egiteko dire-
nean. Epe laburrago baterako ere
eskatu ahal izango dira, gorago
adierazitako atalen osagarri gisa,
eta langileak izan ditzakeen au-
kera desberdin guztiak agorturik
(oporak, lizentziak, e.a.), apar-
teko edo izaera bereziko kasuetan
bezalaxe.

Egoera hori ematen den bitartean, eten
gingo dira eskubide eta obligazio guztiak
eta, ondorioz, ez da inolako ordainsaririk ja-
soko kontzeptua edozein izanik ere. Antzi-
natasunari dagokionean ere baimenaldi
honek ez du eraginik izango.

4. Langile bati dagokion txandagatik, abenduaren 24ko gaueko hamarretatik eta

caso, pondrá 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) y c) si hubiese de realizar un desplazamiento superior a 150 kilómetros, se ampliará en 3 días naturales más.

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

En los casos a), d) y e) 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 reconocen en el número 1 del presente artículo en los apartados a), b), c) y d), así como 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 dife-

abenduaren 25eko gaueko hamarrek arte lan egin behar duenak, edo abenduaren 31ko gaueko hamarretatik urtarilaren 1eko gaueko hamarrek arte lan egin behar duenak egun bateko baimen ordaindua izango du aipatu diren lanaldi horietako bakoitzatik. Baimen-egun hori langilearen aukerakoa izango da, enpresaren, sekzioen 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 sabbatikoaren zikloa» ezarriko zaio: 5 urteko epean soldataren %80 jasoko du, lehenengo 4 urteetan lanaldiaren %100 eginda eta 5. urtean lanetik libre.

Erantzukizunagatik plusa jasotzen duten langileek urte sabbatkoa 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 librerik egongo ez balitz, euren egutegitik gaueko txandak kentzea eskatzeko aukera izango dute, beraien arduradunarekin adostuta eta zerbitzuaren beharrezan araberak.

8. Langileek urtebetetik gorako aldirako guraso-baimena izango dute seme, alaba edo hartutako adingabea zaintzeko, adingabeak zortzi urte bete arte.

Baimen horrek gehienez zortzi asteko iraupena izango du, jarraituak edo etenak, eta lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahal izango da, erregelamenduz ezarritakoren arabera.

Baimen hori langileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da, eta ezin da eskualdatu.

rentes 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

Langileak zehaztu beharko du baimena noiz hasi eta noiz amaituko diren, edo, hala badagokio, noiz hartuko dituen. Enpresari hamar egun lehenago jakinarazi beharko dio, ezinbesteko kasuetan izan ezik, enpresaren egoera eta antolaketa-beharrak kontuan hartuta.

Bi langilek edo gehiagok subjektu eragile berarengatik eskubide hori sortzen badute eta eskatutako aldian guraso-baimena hartzeak erakundearen funtzionamendu egokia larriki alda-tzen badu, erakundeak zentzuzko aldi batez geroratu ahal izango du baimena ematea, idatziz justifikatuz eta gozamen malgu bera izateko beste aukera bat eskaini ondoren.

9. Ezinbesteko kasuetan, langileak lanetik alde egiteko eskubidea izango du, baldin eta beharrezkoa bada ahaideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiengatik, gaixotasun edo istripu baten ondorioz berehala bertaratu behar badu.

Langileek eskubidea izango dute paragrafo honetan aurreikusitako arrazoiengatik urtean lau egunen baliokideak diren absentzia-orduak ordaintzeko, halakorik ezean, enpresaren eta langileen legezko ordezkaritza arteko akordioan, eta, hala badagokio, absentiaren arrazoiaren egiaztatzea aurkeztu beharko dute langileek.

32. ARTIKULUA. BORONDATEZKO ESZEDENTZIA.

1. Langileak berak eskatzen duen eszedentziari deituko zaio borondatezko eszedentzia. Eszedentzia mota honetara jotzeko honako baldintzak bete behar dira: eskatzailerak 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

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.

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

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

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

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

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

eta, ondoriz, ez da inolako ordainsaririk jasoko kontzeptua edozein izanik ere. Antzinatean dagokionean ere eszedentzia aldi honek ez du eraginik izango.

Eszedentzia honako aldietarako izan daiteke:

- a) Gutxienez 6 hilabete eta gehienez 3 urte. Eszedentzialdia bukatu baino hilabete lehenago langileak berriro lanera itzultzea eskaltzen badu, automatikoki, bere kategoria 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 kategoria profesionalean 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.

Erantzunkizun plusa jasotzeko eskubidea duen langilea bada eszedentzia eskatzen duena, honek ere berriro bere kategoria edo maila profesionaleko lanpostura itzultzeko eskubidea izango du, beti ere artikulua honetan ezarritako baldintzak betetzen baditu eta lanpostu hutsik balego; holako lanposturik ez balego, bere espezialitateko lanpostu batera itzultzeko eskubidea izango luke, baina kasu honetan erantzunkizun plusa jasotzeko eskubiderik gabe, baina bai, ordea, horiek bo-

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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 reingreso, 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 reingreso 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

rondatezko eszedentzia eskatu aurretik zegozkion gainontzeko baldintzak izango dira.

- b) Eszedentziaren gahienezko aldia 5 urtekoa denean. Kasu hauetan, enpresan dauden edo sortu berri diren lehengo kategoría 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 badu.

2. Eszedentzia idatziz eskatuko da, hartu nahi den data baino hilabete lehenago. Berririo 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 hilabete epea izango du lanera itzultzeko eskaera egiteko.

34. ARTIKULUA. HAURDUN DAUDEN LANGILEAK.

Langileen famili eta lana arteko bizitzaren erosotasuna sustatzearen 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.

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 reingresar, una vez cumplidos los requisitos generales de aplicación de este artículo, a un puesto de su misma categoría o nivel profesional si existiese 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 reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjeran en la Empresa, siempre que la solicitud de reingreso 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 reingreso 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

Arrisku psikosozialen ebaluazioa hiru urtean behin egin behar da, teknika kuantitatiboaren (baldintza juridiko-zientifikoaren arabera baliozkotutako metodologia-inkesta) eta kualitatiboaren (elkarrizketak edo eztabaida-taldeak) bidez, eta prebentzio-neurriak hartuko dira, gehienez ere 3 hilabeteko epean, zati kualitatiboa amaitzen denetik zenbatzen hasita, eta neurri horiek ezartzen diren urtean eraginkorrak direla egiaztatuko 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 hilerko taula gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan, aldi bakar batean.

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.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse cada 3 años mediante técnica cuantitativa (encuesta de metodología validada según requisitos jurídico-científicos) y cualitativa (entrevistas o grupos de discusión) y se adoptarán medidas preventivas en un plazo máximo de 3 meses desde la finalización de la parte cualitativa, comprobando la efectividad de dichas medidas al año de su implantación.

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.

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

39. ARTIKULUA. KARTZELARATZE ETA ATXILOLITZEAK.

Arrazoia edozein delarik, agintariak langile bat atxilotu eta prozesatu ondoren, kausa artxibatu delako edo epai irmo bidez absolutu dutelako, askatzen badute, langile horrek enpresara tzultzeko eskubidea izango du, bere kategoria edo maila profesionaleko lanpostu batera.

Bere lanpostua ezin izan bazaio gorde, lanpostu hori beste langile batek bete behar izan duelako, beste lanpostu bat emango zaio, baina bere maila profesionalari dago-kion alokairu-taulako ordainsariak errespetatuz, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan.

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

40. ARTIKULUA. DIETAK.

Zentroaren beharrengatik 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 € 2024rako, 55,50 € 2025erako, 57,66 € 2026rako eta EAEko 2026ko KPlaren igoera + 1,1 2027rako.
- 2) Dieta erdia: 26,52 € 2024rako, 27,74 € 2025erako, 28,82 € 2026rako eta EAEko 2026ko KPlaren igoera + 1,1 2027rako.
- 3) Gosaria: 3,07 € 2024rako, 3,21 € 2025erako, 3,34 € 2026rako eta EAEko 2026ko KPlaren igoera + 1,1 2027rako.

ARTÍCULO 37. MANUTENCIÓN 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 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 Direc-

4) Bazkaria: 21,41 € 2024rako, 22,39 € 2025erako, 23,26 € 2026rako eta EAeko 2026ko KPlaren igoera + 1,1 2027rako.

5) Arrazoi berberengatik langileak bere ibilgailua erabiltzen badu, 0,45 euro jasoko ditu kilometroko 2024an, 0,47 euro kilometroko 2025ean, 0,49 euro kilometroko 2026an eta EAeko 2026ko KPlaren igoera + 1,1 2027rako.

41. ARTIKULUA. ENPRESAKO MEDIKUA.

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

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

42. ARTIKULUA. AURRERAKINAK.

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

43. ARTIKULUA. MAILEGUAK.

Langile finkoek gehienez 2.718,62 €-ko maileguak eskatu ahal izango dituzte 2024rako, 2.843,68 € 2025erako, 2.954,58 € 2026rako eta EAeko 2026 ko KPlaren igoera + 1,1 2027rako, gehienez ere 18 hilabeteko epean itzultzeko, interesik gabe.

Horretarako, 27.186,24 euroko poltsa sortuko da 2024rako, 28.436,81 eurokoa 2025erako, 29.545,85 eurokoa 2026rako

ción 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 € para 2024, 55,50 € para 2025, 57,66 € para 2026 y un incremento del IPC de la CAV del 2026 + 1,1 para 2027.

2) Media dieta: 26,52 € para 2024, 27,74 € para 2025, 28,82 € para 2026 y un incremento del IPC de la CAV del 2026 + 1,1 para 2027.

3) Desayuno: 3,07 € para 2024, 3,21 € para 2025, 3,34 € para 2026 y un incremento del IPC de la CAV del 2026 + 1,1 para 2027.

4) Comida: 21,41 € para 2024, 22,39 € para 2025, 23,26 € para 2026 y un incremento del IPC de la CAV del 2026 + 1,1 para 2027.

5) Cuando por las mismas causas la persona trabajadora haga uso de vehículo propio, percibirá 0,45 euros por kilómetro durante 2024, 0,47 euros por kilómetro durante 2025, 0,49 euros por kilómetro en 2026 y un incremento del IPC de la CAV del 2026 + 1,1 para 2027.

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 ten-

eta EAeko 2026ko KPIaren igoera + 1,1 2027rako.

Mailegurako eskaera inprimaki berezi batean aurkeztuko da eta ematea edo ez zuzendari-tzaren esku egongo da. Zuzendaritzat, egokitze joko balu, txosten bat aurkez dezaten eska diezaieke langileen ordezkariari edota eskatzaileari berari justifikagiriak.

Ezekoa jasotzen duen langileak berriro eskaera aurkeztu ahal izango du, baina oraingoan langileen ordezkariari. 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 de-nean.

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

VI. KAPITULUA GIZARTE SEGURANTZAREN BABES EGINKIZUNERAKO LAGUNTZAK DIRULAGUNTZAK

44. ARTIKULUA. ALDIBATERAKO EZINTASUNA.

1. Lan istripu edo gaixotasun profesionaletik eratorritako AE kasuetan, empresak osatuko du langileak bajako lehen egunetik aurrera jasoko duen bidezko prestazioa hilabetero, eta hori hileko alokairu-taulako soldataren %100a gehi antzintasuna gehi

drán 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 2024, 2.843,68 € durante 2025, 2.954,58 € durante 2026 y un incremento del IPC de la CAV del 2026 + 1,1 para 2027, reintegrables en un plazo máximo de 18 mensualidades, sin interés.

A estos efectos se creará una bolsa de 27.186,24 € para 2024, 28.436,81 € para 2025, 29.545,85 € para 2026 y un incremento del IPC de la CAV del 2026 + 1,1 para 2027. 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.

historiko gehigarri pertsonala bere kasuan, osatu artekoa izango da.

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

3. Gaixotasun arruntetik eratorritako AE kasuetan, urteko lehen bajaran eta lehen egunetik hasita, hileko alokairutaulako soldataren %100a gehi antzitasuna 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 antzitasuna, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan.
- b) Urteko absentismoa %6,01 eta %8aren artekoa denean: hileko alokairu-taulako soldataren %90a gehi antzitasuna, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan.
- c) Urteko absentismoa %8tik gorakoa denean: lege ezarrita daudenak.

Absentismo kontzeptua gaixotasunak eragindako bajari dagokio soilik.

Gaixotasun arrunak eragindako ospitalizazio egoera ematen denean, enpresak osatuko du lege langileei ezarrita dagoen hileko alokairu-taulako soldataren %100a gehi antzitasuna gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan osatu artekoa, bal-

CAPÍTULO VI MEJORAS A LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 44. INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. En los casos de IT 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 IT derivada de maternidad y mientras dure el periodo de 112 días a que se refiere el artículo 31 de este Convenio, la Empresa complementará 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 IT 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.

din eta ospitalen egiten den egunen kopurua baxan egiten diren egun guztien %50a osatzen badu. Bestelako kasuetan, ospitalean egiten diren egunak baino ez ditu ordainduko.

4. Hala ere, aurreko pasarteetan esanda-koaz gain, Hitzarmen hau sinatu denetik aurrera eta asmo iragankorrez, badira beste kasu batzuk ere kontuan hartzekoa, hau da, Aldibaterako Ezintasun egoerak ez direnean lan istripuz edo laneko gaixotasunak eragindakoak.

Kasu hauetan, 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 antzinasun, 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 Sailburuari, beti ere lanera faltatu den unetik eta ondorengo zortzi orduen barru.

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

- b) Medikuek egindako baja-agiriak Pertsonalaren Departamentuan egon beharko du aurreko arauan ezarritako epearen barruan edota bestela ondorengo bi egunen barruan, aldez aurretik –goian aipa-

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

Caso de internamiento sanitario, derivado de enfermedad común, la Empresa complementará 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, complementará 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.

turiko zortzi orduko epe hori betez– bajaren berri nolabait jakitera eman izan bada.

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

- d) Enpresako zuzendaritzak egokitzen joko balu, enpresak berak izendaturiko Zerbitzu Medikoak 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 egiaztatzeko, enpresak ahalmena izango du beharrezkotzat jo ditzakeen ikuskatzaile guztiak –nahi dituen guztiak– izendatzeko, enpresaren ustez premiazkoak izan daitezkeen ikusketak egiteko. Ikusketa etxean egitea ezinezkoa gertatzen denean, helbidez aldatu eta horren berririk eman ez delako Pertsonalaren Departamentuan, langileak artikuluko honetako laguntzak jasotzeko eskubidea galduko du.

Horrela, bada, langilearen ardua izango da helbide aldaketa eguneratzea, Pertsonalaren Departamentuan daukaten bere espedientean. Aipatu helbide aldaketak egiteko, beharrezko agiria aurkeztuko du Pertsonalaren Departamentuan eta hor emango dioten harrera agiria jaso.

- f) Gizarte Segurantzako zerbitzu medikoen iritzian, ezintasun ego-

- 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) No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de incapacidad extendidas sobre volante o receta médica particular. En todos los casos, únicamente surtirá 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.

eran 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 ohartarazi zein kontsultategira edo praktikanterengana joan den eta zer ordutan itzuliko den bere ustez.

- g) Ezintasun egoeran dagoen bitartean, langileak baja egoerari dagokion ziurtagiriak Pertsonalaren Departamentuan entregatzeko obligazioa izango du. Gizarte Segurantzako medikuak agiria luza-tzen dionetik, bi eguneko epea izango du horretarako.
- h) Enpresako Zerbitzu Medikoaren 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 Medikoaren edo enpresak izendaturiko medikuaren iritzian gaixotasun itxura eman nahia gertatzen bada, e) arauan aipaturiko ikuskatzaileek ziurtatu dituzten etxean ez ego-teak justifikatzen ez badira, edota langileak honako arauak betetzea edo gordetzea eragozten baditu, langile horrek hitzarmen honetan ezarritako dirulaguntzak jasotzeko eskubidea galduko du, jokabide horrek ekar ditzakeen zigor neurriak kaltetu gabe.

Honen guztiaren eraginetarako,

- 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 esta-

ezintasun mota hauetan Gizarte Segurantzaren arau erregulatzailerik ezarritako tramite eta betekizunak independenteak dira arau hauen aplikazioari dagokionean.

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

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

Erregulazio iragankor hau, gehienez, 2027/12/31 arte egongo da indarrean.

Neurri hauek guztiak alferrikakoak gertatzen badira, gaixotasun arruntak eragindako aldi-baterako ezintasunari ematen zaizkion dirulaguntzak erregulatzeari, aipatu data horretatik aurrera artikulua honetako 3. atalean ezarritakoa erregulatzera joko da.

ABEaren jarraipena eta alta zerbitzu publikoaren eskutik egingo da, ABEaren gestio pribatuari uko eginez.

45. ARTIKULUA. EZINTASUN IRAUNKOR PARTZIAL EDO GUZTIKOA DUTEN LANGILEAK.

- 1. Mugagabeko kontratua duen langile bat Ezintasun raunkor Partzialeko egoeran dagoela aitoritzen 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

blecida, 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 31/12/2027.

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 IT se realizará a cargo del servicio público, descartando la gestión privada de la IT.

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 Perma-

duenaz lehen betetzen zuen ordainsarien %100a kobratuko duela bermatzeko, beti ere kategoria profesional horregatik jasotzen zuena lanpostu berrian jasoko duena baino gehiago bazen.

46. ARTIKULUA. INDEMNIZAZIOAK.

Enpresak poliza kolektibo bat kontratatuz, honako indemnizazio hauek bermatuko dizkie langile guztiei 2024, 2025, 2026 eta 2027 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 dagokioh kalte-ordainari kenduko zaio.

Indemnizazioa nork jasoko duen izendatzea langileari dagokio beti. Izendatze hori lehen-tasunezkoa edo nominala izan daiteke. Lehenengo kasuan, honako lehentasunak gordeko dira eta horiek elkar baztertuko dute ordenaren arabera. Hona aipatu lehentasunak:

- a) Ezkontidea.
- b) Seme-alabak.
- c) Gurasoak.
- d) Eskubidedunak, legeak ezarritako lehentasunen 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 proporzionala ezintasuna partziala denean.

nente 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 los años 2024, 2025, 2026 y 2027 a las personas trabajadoras mediante la contratación de una póliza colectiva las 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 madres/padres.
- d) Los derechohabientes, según la prelación establecida por la ley. Para el segundo caso, se expresarán nominalmente los beneficiarios designados.

Ezintasun mailaren ebaluaketa aseguru entitateak ezarritako irizpideen arabera egingo da.

3. Borondatezko jubilazioa aurreratua aukeratu dutelako, lana utzi duten langileek, ondoko sariak jasotzeko eskubidea izango dute.

Hala ere, sari horiek jaso ahal izateko, langileak gu-txienez hamabost urte egin behar ditu enpresan eta gainera jubilazio mota honetara jotzeko, jarraian zehaztuko diren adinak bete eta bihilabeteren barruan egin behar da eskaera. Hona, beraz, borondatezko jubilaziorako adinak eta sariak:

—2026/12/31rarte:

63 urterekin: 6 hileko soldata.

64 urterekin: 4 hileko soldata.

—2027/01/01etik aurrera:

65 urterekin: 6 hileko soldata.

66 urterekin: 4 hileko soldata.

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

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

VII. KAPITULUA EUSKARA

47. ARTIKULUA. EUSKARA.

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

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 01/01/2027:

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.

CAPÍTULO VII EUSKERA

ARTÍCULO 47. EUSKERA.

1. Con el fin de prestar una mejor atención a las/los pacientes y personas usuarias vascoparlantes, es voluntad de ambas

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

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

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

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

3. Lehentasunak erabakitzeak 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 Laguntzailletza, Gaixoaren arta, Lan harremanak, Kafetegia, Kutxa, e.a. Lehen ataleko b) eta c) pasarteei dagokienez, lehentasuna emango zaie aurreko ikastaroetan Euskaltegi Homologatuetan egon direnei.

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

4. Artikulu honetan aipatu diren diru-ekarpenak lau lagunez osaturiko Batzorde batek bideratuko ditu: bi zuzendaritzakoak eta beste bi langileen ordezkarietakoak.

Batzorde honek erabakiko du eskatzaileen artetik nortzuk joan ahal izango diren ikastaroetara.

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

5. Enpresak 38.321,91 €-ko funtsa bideratuko du 2024. urterako, 40.084,72 € 2025. urterako, 41.648,02 € 2026. urterako eta EAEko 2026ko KPlaren igoera + 1,1 izango da 2027. urterako.

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 egutegien 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. La-

Dirección y 2 por parte de los Representantes de las personas trabajadoras, quienes determinarán, de entre las personas solicitantes, al personal que puede 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 2024, 40.084,72 para el año 2025, 41.648,02 para el año 2026 y un incremento del IPC de la CAV del 2026 + 1,1 para 2027.

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

naldia murrizten den kasuetan, II. eranskinean ezarritako ordainsariak, urteko konputoan murriztutako lanaldiaren arabera murriztuko dira.

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

4. Medikuntzako pertsonalak burutzen dituen agerpen fisikodun goardiak, III. eranskinean ezarritako zenbatekoen arabera ordainduko dira.

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

Zentzu honetan, igande eta jaiegunen bezperetan hasten diren goardiei dagokien atsedeen 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 beharrezan arabera, zuzendaritzak erabakiko du dauden eginkizun eta zerbitzuetan mediku bakoitzak emango duen denbora: ospitalizazio, kanpoko kon-tsultak, irakaskuntza, ikerkuntza, etxeetako asistentzia, e.a. Era berean, agerpen fisikoa eskatzen duten goardiak zein me-

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 Sin-

dikuk egingo dituen 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 xedapenak eta batez ere ondorengo arauak zuzenduko dituzte:

50. ARTIKULUA. ENPRESA BATZORDEA.

1. Enpresa Batzordea da enpresako langile guztiek beren interesak defendatzeko izango duten ordezkari organo kolejiatua. Indarrean dagoen Legeriak damaizkion osaera eta bermeak izango ditu, hitzarmen honetan ezarri diren berme espezifikoak kaltetu gabe.

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

dical, 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 su-

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

- a) Enpresarentzat indarrean dauden lan-arauak, laneko segurtasuna eta osasuna, eta Gizarte Segurantzaren betetzea. 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, aldibateko, denbora partzialeko, etxerako lana, e.a.) erabiliko den, zer arrazoi dauden kontratu berriak egiteko, kontratu horien iraupena, lanbide kategoriak eta horien guztien baldintza orokorrak.

Eta horren guztiaren berri aldez aurretik eta nahikoa astiaz emango 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) Produkzioa antolatzeaz eta teknikak hobetzeaz egokitzen jotzen dituen neurriak proposatzea enpresari.

ficiente 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, duración, 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.

4. Enpresako zuzendaritzak enpresaren egoerari eta bilakaerari buruzko informazioa eskainiko dio enpresako batzordeari al-dizka.

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

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

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

8. Artikulu honetan onartu diren eskubi-deak betetzeak ezin izango du gainontzeko langileen ohiko jarduna trabatu, ez eta enpresaren ekinbidea eragotzi ere.

51. ARTIKULUA. SEKZIO SINDIKALAK.

1. Legez osaturiko Zentrale Sindikal bat-tara afiliaturiko langileek Sekzio Sindikal bat osatu ahal izango dute. Sekzio hori eratze-ko asmoa enpresako zuzendaritzari jakinara-ziko zaio idatziz.

2. Enpresako Sekzio Sindikalek hurrengo bermeak izango dituzte:

- a) Lokal egoki bat, beren eginkizun sindikalak betetzeko.

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 adscritos 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.

b) Enpresaren lokaletan izaera sindikaleko argitalpen eta abisuak 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 hauteskundeetarako hautagaiak proposatzea.

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

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

h) 3. pasartean ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaletako 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 bateko afiliatuen bile-

- 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 requisitos establecidos en el apartado 3, podrán acudir, previa notificación y autorización de la Empresa, una persona responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de la Empresa, se facilitarán locales 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 pertenezca.
 - 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

retara, sekzio sindikalaren sindikatuko arduradun bat joan ahal izango da, aldez aurretik enpresari jakinarazi eta horren baimena jaso ondoren. Enpresak, bere ahal izatearen barruan, bilera hauek egiteko lokalaz utziko ditu.

- j) Arau-hauste larri edo oso larriengatik edozein langile afiliaturi eza-rritako zigor neurriak ematen direnean, enpresak, interesatuari zuzenduriko idazki arrazoituarekin batera, langile zigortuaren Sekzio Sindikalari ere Kopia bat luzatuko dio.
- k) Sekzio Sindikaleko partaide den inor ere ezin izango da diskriminatu, akiliazio sindikalaren aitzakipean.

3. Gutxienez %10aren afiliazioa duten enpresako sekzio sindikalen ordezkariak, hilean gehienez 40 lanordu ordaindu hartzeko eskubidea izango dute.

4. Langileen plantila osoaren %10aren afiliazioa duen sekzio sindikalak 63 lanordu ordainduko lizentzia izango du urtean bere afiliatu guztientzat (ez indibidualki), 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 duten langileak salbuetsita daude eszedentzia eskatzeko ezarri den derrigorrezko antzinatasuna betetzetik, kargu hori gutxienez probintzia mailakoa bada.

Eszedentzia horiek nahitaezkoak izango dira eta beren iraupena aginte sindikalak irauten duena. Eszedentzia arazoetarako

personas trabajadoras de plantilla, dispondrá para el conjunto de sus personas afiliadas (no individualmente) 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 solicitasen 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 regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

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, discriminarle, 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.

ezarrita dauden xedapen orokorrekin arautuko dute eszedentia mota hau.

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

- a) Langile baten enplegua, sindikatu batean afiliatuta egotera edo afiliatuta ez egotera baldintzatzea.
- b) Enpresariak, finantza edo beste edozein eratako laguntzen bidez, sindikatu bat edo enpresako sekzio sindikalen bat eratzea edo eratzen laguntzea.
- c) Sindikatu batean edo enpresako sekzio sindikal batean afiliatuta egoteagatik edo afiliatuta ez egoteagatik, edo indarrean dagoen legerira lotutako jarduera sindikal bat burutzeagatik, langilea enpresatik iraitzea, zigortzea, diskriminatzea edota horri edozein motatako kaltea-eragitea.

7. a) Artikulu honetako 2. ataleko c) eta i) pasarteetan aurrikusi diren jarduerak, lanorduetatik kanpo burutuko dira.

b) Artikulu honetan onartu diren eskubiak betetzeak ez du enpresaren lana edo ohiko jarduera garatuko.

52. ARTIKULUA. SEKZIO SINDIKALEI ETA ENPRESA BATZORDEARI AMANKOMUNEAN DAGOSKIEN BERME, ESKUBIDE ETA ARAUAK.

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

2. Enpresa batzordeari eta sekzio sindikaleko ordezkariari hilabete baten barruan dagozkien ekintza orduak erakunde horie-

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 sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

2. Las horas del Comité de Empresa y Personas Delegadas de las Secciones Sindicales podrán ser mensualmente acumuladas 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) 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 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

tako kide bakar batengan edo batzuengan meta daitezke, beti ere ondoko eskakizunak betez:

- a) Orduak metatze hori sekzio sindikal bereko kideei dagozkien orduenak izatea.
- b) Sindikatuak gutxienez enpresako plantilla osoko langileen %10aren afiliazioa izatea.
- c) Orduak hartuko dituen langile edo langileen izena enpresari jakinaraztea aurreko hilabetearen barruan, eta gutxienez 8 egun lehenagotik.
- d) Orduak metatzea gutxienez jarraiko hiru hilabetetan zehar mantentzea.

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

4. Enpresak ahalmena izango du langile bat lanpostuz aldatzeko, behin-behinean eta langile horren agente sindikalak dirauen artean, langile horren jarduera sindikala dela eta, enpresako lanaren martxa orokorrak traba larriak jasaten dituenean.

Kasu honetan, langilea lekuz aldatze horren berri emango dio enpresak enpresa batzorde edo sekzio sindikalari. Lekuz aldatutako langileari ez zaio kalte ekonomikorik eragingo, ez eta leku aldaketaren ondorioz eragozpenik jarriko ere bere ekimen sindikala burutzeko.

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 derri gorrezkoa izango beren bileretako gai-ze-

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, interfieran 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.

renda edo eztabaidagaien zerrendarik enpresari aurkestea.

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

- a) Langileen ordezkarien 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.

Berme hori horretan mantenduko da ordezkarien 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 baliozkoak izan daitezen, premiazkoa izango da bertan ezarritako jakinarazpen eta aholku eskakizunak betetzea.

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 aquéllas 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.

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

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

8. Ekimen sindikalerako 50. artikuluko 2. atalean eta 51. artikuluko 3. atalean ezarri diren lanordu ordainduak urte osorako ikuspegiz hartuko dira.

Hala, jarduera sindikal handikohilabetteetan ordu kopuru haundiago erabili ahal izango da, eta jarduera gutxiko hilabeteetan ordu kopuru txikiago. Hori guztia, ordu horien erabilera ahal denik eta gehien arrazionalizatzeke asmoz.

53. ARTIKULUA. LANTOKI ARTEKO BATZORDEA.

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

Kideak batzordeetako kideen artetik izendatuko dira, eta sindikatu bakoitzari dagokion proportzionaltasuna gordeko da, hautagaitzerrenda bakoitzak hauteskunde orokorretan lortutako ordezkari-kopuruaren arabera.

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

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

54. ARTIKULUA. ZUHURTASUN PROFESIONALA.

1. Enpresa Batzordeko kideek, eta batzordeak berak oro har, eta Ordezkari Sindikalek zuhurtasun profesionalaz jokatu dute, zuzendaritzak enpresa batzordearen bilertan mahairatuko duen isilgordetzeko infor-

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

mazioari dagokionean eta bereziki ondoko arazoei buruz emango duen informazioari dagokionean: enpresa kokaturik dagoen sektore ekonomikoaren bilakaera orokorra; ekoizpen eta salmenten egoera; enpresako jarduera 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 daudenak ikuskatzea; produkzioaldiak aztertzea, sari edo pizgarri sistemak ezartzea edo lanpostuen balorazioa egitea; enplegu bolumenean eragina izan ditzaketen bategite, zurgatze edota enpresaren estatuturikoa aldatzea; eta, batez ere, zuzendaritzak isilpeko izaera emango dien arazoak.

Dena dela, enpresak enpresa batzodeari 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 sekretuak isilean gordetzeko obligazioa dute enpresa batzordeko kideek, batzordea utzi eta gero ere bai. Zuzendaritzak espreski isiltasuna gordetzea eskatzen duen gaitan, enpresako langileek ere isiltasuna 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 batzarrik 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.

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 CONTRATOS 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Cláusulas de garantía.

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

56. ARTIKULUA. KONTRATUEN IRAUNGIPENA LANGILEEN ESTATUTUKO 52. ARTIKULUA.

Langileen Estatutuko 52 artikulua araberakausa objektiboengatikokontratuaren itzaltzeren kasuetan, kalte-ordainketa txikiak, soldata errealeko 18 hilabete, izango da lan eraginkorreko urte bakoitzean soldata errealeko 1,5 hilabeteko, 12 urteko maximo eta guzti batetan, hots.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Bermetasun klausula.

a) Matia Fundazioak ez du tramitatuko inongo kontratu-desegite espedienterik Langileen Estatutuko 51 artikuluan aurrez ikusitakoaren arabera, oraingo hitzarmeneko indarraldian zehar.

b) Langileen Estatutuko 52 artikulua araberakausa objektiboengatikokontratuaren itzaltzeren kasuetan, kalte-ordainketa txikiak, soldata errealeko 18 hilabete, izango da lan eraginkorreko urte bakoitzean soldata errealeko 1,5 hilabeteko, 12 urteko maximo eta guzti batetan, hots.

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

d) Kontingentzia arruntek eragindako aldi baterako ezintasunengatikoko absentsia justifi-

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 ET, 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:

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.

fikatuak ez dira zenbatuko Langilearen Estatutuaren 52.d artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako.

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

f) Mugikortasun funtzionala:

1. Enpresa barneko mugikortasun funtzionalak muga bakarra 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.

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 hori burutzeko behar den denboran.

Produkzio jardueran nahitaezko beharrianak edo ustekabeak agertzen direnean soilik agindu ahal izango dira langilearen talde profesionalari dagozkionak baino beheragoko funtzioak.

Enpresariak egoera horren berri eman beharko die langileen ordezkari.

3. Mugikortasun funtzionala ezar-

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 justificasen 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.
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 sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
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 corres-

tzen denean, kontu egingo da langilearen duintasunari ez eragiteko eta haren prestakuntzari eta sustapen profesionalari kalterik ez egiteko. Langileak betetzen dituen funtzioen araberrako ordainsaria jasoko du, berari dagozkionak baino beheragoko funtzioak egiten dituenetan izan ezik; halakoe-tan, jatorrizko ordainsaria mantenduko du.

Mugikortasun funtzionalaren ondorioz langileak egin ohi dituenaz beste funtzio batzuk egiten dituenetan, ez da kaleratze objektiborako arrazoitza onartuko ondoren agertutako gauzaeza, ez eta ego-kitzeko gaitasunik eza ere.

4. Mugikortasun funtzionalaren ondorioz, langileak bere talde profesionalari edo kategoria baliokideari dagozkionak baino goragoko funtzioak egin behar badiu, dela urtebetean sei hilabetez, dela bi urtean zortzi hilabetez, langileak kategoriaz igotzea eskatu ahalko du, baldin eta lan hitzarmenetan jasotakoa urratzea ez bada-kar.

Bestela, berak egiten dituen funtzioen lanpostu hutsa betetzeko eskatu ahalko du, enpresan kategoriaz igotzeko erabiltzen diren arauekin bat eta soldataren aldea erreklamatzeko aukerari kalterik egin gabe.

Ekintza horiek guztiak metagarriak izango dira. Enpresak ezezkoa erantzuten badio, langileak jurisdikzio eskudunaren aurrean erreklamatzeko aukera izango du, aurretiaz lan ba-tzordearen edo langile ordezkarien txostena jaso ondoren.

pondiente 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 períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

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:

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

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

5. Artikulu honetan aurreikusitako suposamenduetan jasota ez da goen aldaketaren bat egiten bada hitzartutako funtzioetan, ezinbestekoa izango da alderdien arteko adostasuna.

Adostasunik ez badago, lan baldintzetan funtsezko aldaketak egiteko aurreikusitako arauak edota hitzarmen kolektiboan horretarako hitzartutakoak ezarri beharko dira.

g) Mugikortasun geografikoa:

1. Lantoki mugikorak edo ibiltariak dituzten enpresetan aritzeko berriaz kontratatu ez diren langileak enpresaren beste lantoki batera lekualdatzen badira, eta horren ondorioz langileak etxebizitza aldatu behar badu, ezinbestekoa izango da aldaketa hori justifikatzen duten arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo produkzioakoak egotea, edota enpresa jarduerari lotutakoak, bestela.

Artikulu honek aipatzen dituen kausak daudela ulertuko da, proposatutako neurriak ezarriz enpresaren egoera hobetzen denean, dela baliabideak hobetu antolatuz merkatuan duen lehiakortasuna hobetzen duelako, dela eskariaren exigentziei hobeki erantzuten dielako.

Enpresariak, langileari ez ezik, haren legezko ordezkariari ere jakinaraziko die lantokia aldatzeko

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.

Sin 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 justifi-

erabakia, indarrean sartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez.

Lantokia aldatzeko erabakia jakinarazi ondoren, aldaketa egin eta gastuengatiko konpentsazioa jasotzearen ala kontratua azkentzearen artean aukeratzeko eskubidea izango du langileak.

Kontratua azkentzea erabakitzen badu, zerbitzuko urte bakoitzeko hogeitazko kalte ordaina jasoko du. Urtebetetik beherako 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 alderdiek adostutako terminoetan, baina inoiz ez lan hitzarmen kolektiboetan xedatutako gutxienezko behera.

Aipaturiko aldian lantoki aldaketa gauzatzeari kalterik eragin gabe, kontratua azkentzea erabaki ez duen langilea enpresaren erabakiarekin ados ez badago, erabaki hori jurisdikzio eskudunaren aurrean aurkaratzeko aukera izango du.

Epaia lantoki aldaketa 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 aldaketa jarraituak egiten baditu, eta horrela jokatzeko arrazoi be-

cado 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.

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

rririk ez badago, aldaketa berri horiek lege iruzurrez egin direla joko da eta baliogabetzat eta ondorio gabekotzat joko dira.

2. Aurreko idatz zatian aipatzen den lantoki aldaketaren aurretik, ezinbestez, kontsultarako epealdi bat ireki beharko da langileen legezko ordezkariekin (inoiz ez hamabost egunetik gorakoa), baldin eta lan zentro osoari (eta bost langileri baino gehiagori) eragiten badio, 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 ordezkarien gehiengo osatzen badute.

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

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.

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.

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

Kontsulta aldian, alderdiek fedeez 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 ordezkaritza, 41.4 artikuluan jasotakoarekin bat.

Kontsulta aldia amaitu ondoren, lantoki aldaketari buruz erabakitakoa jakinaraziko die enpresariak langileei. Aldaketa hori artikuluhonen 1. idatz zatian xedatutakoren arabera gauzatuko da ondorio guztietarako.

Aurreko paragrafoan esandakoaren gainetik, lan agintaritzak, alderdien jarrerak ikusi ondoren, eta neurriaren ondorio ekonomikoek eta sozialek hala justifikazen dutela irizten badio, lanpostu berrian hasteko artikuluhonetako 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 erreklamatu ahal izango da, artikulua 1. idatz zatian aurreikusitako banakako egintzari kalterik eragin gabe. Gatazka kolektiboa jarritz gero, abian jarritako banakako egintzen tramita-

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 periodo de consultas a que se refiere este apartado por la apli-

ziona bertan behera utziko da, gatazka kolektiboa ebatzi bitartean. Kontsulta aldiaren langileen legezkordezkariekin adostasunera iristeak ez du inolaz galaraziko eragindako langileak artikuluhonetako 1. idatz zatiko laugarren paragrafoan aurreikusitako aukera erabiltzeko duen eskubidea.

Enpresariak eta langileen legezkordezkaritzak edozein unetan erabaki ahal izango dute idatz zati honek aipagai duen kontsulta aldiaren ordezkari enpresaren esparruan ezarri beharreko bitartekaritza edo arbitraje prozedura ezartzea. Hala eginez gero, aldi horretarako zehaztutako gehienezko epean burutu beharko da.

3. Lantoki aldaketaren 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.

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

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

cación 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 periodo.

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.

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. 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.

Lekualdaketak edo lantoki aldaketak sei hilabeteko iraupena izango du hasiera batean.

Tarte horretan, langileak aurretik betetzen zuen lanpostua gordetzeko derrigorra izango du enpresak.

Epealdi hori amaitu ondoren, langileak bi aukera izango ditu: lanpostu berrian jarraitzea edota aurreko lanpostura itzultzea.

Lanpostu berrian jarraitzea erabaki-tzen badu, enpresak ez du lanpostu zaharra gordetzen jarraitzeko derrigorrik.

4. Arrazoi ekonomiko edo tekniko ondoriotz, antolamenduari edo ekoizpenari lotutako arrazoi ondoriotz, edota enpresa jarduerari lotutako kontratazio ondoriotz, langileak aldi batez lekualdatzeko aukera izango du enpresak, nahiz eta lekualdaketaren ondoriotz 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 lane-guneko baino lehenagoko epean jakinarazi beharko dio.

Lekualdaketak hiru hilabetetik gora irauten badu, hiru hilabete behin jatorrizko etxean lau lane-guneko baimena hartzeko eskubidea izango du langileak. Lau egun

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, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento 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 ejecutividad, 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 tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

5. Las personas representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

horietan ez da zenbatuko bidaian emandako denbora, eta bidaia gastuak enpresariaren kargu egongo dira.

Lekualdaketa gauzatzeari kalterik eragin gabe, langileak lekualdatzeko aginduaren aurka errekurritzeko aukera izango du artikuluhonen 1. idatz 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.

5. Artikulu honek aipagai dituen lanpostuetan irauteko lehentasuna izango dute langileen legezko ordezkariak.

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 egonkorak.

Uneren batean gaur egungo tarifen eta haiekin ordaintzen diren soldata kostuaren artean dagoen erlazioa aldatuko balitz ere, bi alderdiek, zuzendaritzak eta enpresa batzordeak, berehala eta elkarrekin erakunde finantzatzaileira jotzeko konpromisoa adostu dute, egoera konpondezan eskatzeko.

Eta erakundeak hori konponduko ez balu, bi alderdiek es-

a) La dirección de la Fundación renuncia a inaplicar el convenio por la vía del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores 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, dirección y comité de empresa, se comprometen a acudir conjuntamente con carácter inmediato a la Institución financiadora, a fin de que revierta la situación y, si no lo hiciere, habilitarán todos los medios legales a su alcance para evitar daños irreparables.

—Endeudamiento.

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

kura dituzten legezko bide guztiak erabiliko dituzte kalte konponezinik ez gertatzeko.

—Zorrak.

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

I-1. ERANSKINA/ANEXO I-1 - 2024

Lanbide taldeak Grupos profesionales	Titulazio parekidea Titulación equivalente	Erreferentzi indizea Índice de referencia	Oinarrizko soldata hilerokoa (2024 urtea) Retribución base mensual (año 2024)	Urteko soldata gordina año (2024 urtea) Sueldo bruto anual (año 2024)
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

I-2. ERANSKINA/ANEXO I-2 - 2025

Lanbide taldeak Grupos profesionales	Titulazio parekidea Titulación equivalente	Erreferentzi indizea Índice de referencia	Oinarrizko soldata hilerokoa (2025 urtea) Retribución base mensual (año 2025)	Urteko soldata gordina año (2025 urtea) Sueldo bruto anual (año 2025)
A	Goi mailako titulazioa Titulado-titulada Superior		3.261,74	45.664,36

Lanbide taldeak Grupos profesionales	Titulazio parekidua Titulación equivalente	Erreferentzi indizea Índice de referencia	Oinarritzko soldata hilerokoa (2025 urtea) Retribución base mensual (año 2025)	Urteko soldata gordina año (2025 urtea) Sueldo bruto anual (año 2025)
B	Erdi mailako titulazioa Titulada-titulado Medio		2.590,75	36.270,50
C	Profesional prestakuntza 2. maila Formación Profesional 2.º grado		2.333,75	32.672,50
D	Profesional prestakuntza 1. maila Formación Profesional 1.º grado		1.906,61	26.692,54
E	Ez kualifikatua No cualificado-cualificada		1.637,46	22.924,44

I-3. ERANSKINA/ANEXO I-3 - 2026

Lanbide taldeak Grupos profesionales	Titulazio parekidua Titulación equivalente	Erreferentzi indizea Índice de referencia	Oinarritzko soldata hilerokoa (2026 urtea) Retribución base mensual (año 2026)	Urteko soldata gordina año (2026 urtea) Sueldo bruto anual (año 2026)
A	Goi mailako titulazioa Titulado-titulada Superior		3.388,95	47.445,30
B	Erdi mailako titulazioa Titulada-titulado Medio		2.691,79	37.685,06
C	Profesional prestakuntza 2. maila Formación Profesional 2.º grado		2.424,77	33.946,78
D	Profesional prestakuntza 1. maila Formación Profesional 1.º grado		1.980,97	27.733,58
E	Ez kualifikatua No cualificado-cualificada		1.701,32	23.818,48

II-1. ERANSKINA/ANEXO II-1 - 2024

Taldeak Grupo	Indizea Índice	Saila Área	Lanpostua Puesto	Oinarria Base	Erantz. Plus resp.	Hilekoa Mes	Urtekoa Anual
A	2,16	Kud. asist. Asist. gest.	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 espezialista/Médica-o especialista	3.118,30	-	3.118,30	43.656,20
			Botikaria/Farmacéutico-s	3.118,30	-	3.118,30	43.656,20
			Psikologoa/Psicóloga-o	3.118,30	-	3.118,30	43.656,20
			Goi teknikaria/Técnico-a Superior	3.118,30	-	3.118,30	43.656,20
B	1,69	Kud. asist. Asist. 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
			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. okupaz/Terapeuta Ocupacional	2.476,82	-	2.476,82	34.675,48
			Erdi mailako teknikaria/Técn.-a Medio	2.476,82	-	2.476,82	34.675,48
C	1,46	Zerb. 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 ardura/Encargada-o Servicios	2.231,12	305,93	2.537,05	35.518,70
			Ofizial administ./Oficial-a administrativo	2.231,12	-	2.231,12	31.235,68
			Mantent.-lanet. Ofiz./Oficial-a Mantenim.	2.231,12	-	2.231,12	31.235,68
			Sukaldaria/Cocinera-o	2.231,12	-	2.231,12	31.235,68
			Monitoreo/Monitor-a	2.231,12	-	2.231,12	31.235,68
			Teknikari especial./Técnica-o Especialista	2.231,12	-	2.231,12	31.235,68

Taldeak Grupo	Indizea Índice	Saila Área	Lanpostua Puesto	Oinarria Base	Erantz. Plus resp.	Hilekoa Mes	Urtekoa Anual
D	1,14	Asist. zerb. Serv. asist.	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. mail. man. Lanet. Ofiz./Of. 2.ª 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
			Asistentziako laguntza/Auxiliar asistencial	1.822,76	-	1.822,76	25.518,64
			Osasun-laguntzailea/Auxiliar sanitario	1.822,76	-	1.822,76	25.518,64
			Administra laguntz./Auxiliar administrativo	1.822,76	-	1.822,76	25.518,64
			Sukaldeko 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
			Erizaint. laguntz./Auxiliares de Enfermería	1.822,76	-	1.822,76	25.518,64
E	1,00	Zerb. Serv.	Zaindaria/Vigilante-a	1.565,45	-	1.565,45	21.916,30
			Telefonista	1.565,45	-	1.565,45	21.916,30
			Manten. lanetako laguntz./Ayte. Manteni.	1.565,45	-	1.565,45	21.916,30
			Garbitzail.-Lisatzail./Lavander.-Planchad.	1.565,45	-	1.565,45	21.916,30
			Garbitzail.-zerb./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
			Hainbat laneko langile laguntzailea/Ayte.-a Trab. Varios	1.565,45	-	1.565,45	21.916,30
				1.565,45	-	1.565,45	21.916,30

II-2. ERANSKINA/ANEXO II-2 - 2025

Taldeak Grupo	Indizea Índice	Saila Área	Lanpostua Puesto	Oinarria Base	Erantz. Plus resp.	Hilekoa Mes	Urtekoa Anual
A	2,16	Kud. asist. Asist. gest.	Elikadura-burua/Jefa-e servicio	3.261,74	1.775,89	5.037,63	70.526,82
			Mediku ondoko/Médico-a adjunto	3.261,74	-	3.261,74	45.664,36
			Med. especialis./Médico-o especialista	3.261,74	-	3.261,74	45.664,36
			Botikaria/Farmacéutico-s	3.261,74	-	3.261,74	45.664,36
			Psikologoa/Psicóloga-o	3.261,74	-	3.261,74	45.664,36
			Goi teknikaria/Técnico-a Superior	3.261,74	-	3.261,74	45.664,36
B	1,69	Kud. asist. Asist. gest.	Elikadura burua/Jefa-e Alimentación	2.590,75	1.323,65	3.914,40	54.801,60
			Atalburua/Jefa-e Sección	2.590,75	1.448,84	4.039,59	56.554,26
			Gainbegiralea/Supervisor-a	2.590,75	803,47	3.394,22	47.519,08
			Koordinatzailea/Coordinador-a	2.590,75	803,47	3.394,22	47.519,08
			Fisioterapeuta	2.590,75	-	2.590,75	36.270,50
			Erizaina/Enfermera-o	2.590,75	-	2.590,75	36.270,50
			Gizarte-langilea/Trabajador-a Social	2.590,75	-	2.590,75	36.270,50
			Terap. Okupaz./Terapeuta Ocupacional	2.590,75	-	2.590,75	36.270,50
			Erdi mailako teknikaria/Técn.-a Medio	2.590,75	-	2.590,75	36.270,50
C	1,46	Zerb. Serv.	Taldeko burua/Jefa-e Grupo	2.333,75	578,80	2.912,55	40.775,70
			Gobernanta/Gobernanta-e	2.333,75	479,17	2.812,92	39.380,88
			Zerbitzu ardura/Encargada-o Servicios	2.333,75	320,00	2.653,75	37.152,50
			Ofizial adm./Oficial-a administrativo	2.333,75	-	2.333,75	32.672,50
			Mantentze-lanetako ofiz./Oficial-a Manten.	2.333,75	-	2.333,75	32.672,50
			Sukaldaria/Cocinera-o	2.333,75	-	2.333,75	32.672,50
			Monitorea/Monitor-a	2.333,75	-	2.333,75	32.672,50
			Teknikari especial./Técnica-o Especialista	2.333,75	-	2.333,75	32.672,50
D	1,14	Asist. zerb. Serv. asist.	Garraioko ofiziala/Ofic. Transporte	1.906,61	-	1.906,61	26.692,54
			Atezaina/Conserje	1.906,61	-	1.906,61	26.692,54
			2. mail. Man. Lanet. Ofiz./Of. 2.ª Manten.	1.906,61	-	1.906,61	26.692,54
			Osasun langilea/Mozo sanitario	1.906,61	-	1.906,61	26.692,54
			Klinikako laguntzailea/Auxiliar clínica	1.906,61	-	1.906,61	26.692,54
			Asistentziako laguntza/Auxiliar asistencial	1.906,61	-	1.906,61	26.692,54
			Osasun-laguntzailea/Auxiliar sanitario	1.906,61	-	1.906,61	26.692,54
			Administra laguntz./Auxiliar administrativo	1.906,61	-	1.906,61	26.692,54
			Sukaldeko laguntzailea/Ayudante cocina	1.906,61	-	1.906,61	26.692,54
			Jostuna/Costurera-o	1.906,61	-	1.906,61	26.692,54
			Zaintza teknikaria/Técnico en cuidados	1.906,61	-	1.906,61	26.692,54
			Erizaintzako laguntz./Aux. de Enfermería	1.906,61	-	1.906,61	26.692,54

Taldeak Grupo	Indizea Índice	Saila Área	Lanpostua Puesto	Oinarria Base	Erantz. Plus resp.	Hilekoa Mes	Urtekoa Anual
E	1,00	Zerb. Serv.	Zaindaria/Vigilante-a	1.637,46	-	1.637,46	22.924,44
			Telefonista	1.637,46	-	1.637,46	22.924,44
			Manten. lanetako laguntz./Ayte. Manteni.	1.637,46	-	1.637,46	22.924,44
			Garbitzail.-Lisatzail./Lavander.-Planchad.	1.637,46	-	1.637,46	22.924,44
			Garbitzail.-zerb./Limpiador-a camarera-o	1.637,46	-	1.637,46	22.924,44
			Plater garbitzail./Lavavajillas	1.637,46	-	1.637,46	22.924,44
			Hainbat laneko langile laguntzailea/ Ayte.-a Trab. Varios	1.637,46	-	1.637,46	22.924,44

II-3. ERANSKINA/ANEXO II-3 - 2026

Taldeak Grupo	Indizea Índice	Saila Área	Lanpostua Puesto	Oinarria Base	Erantz. Plus resp.	Hilekoa Mes	Urtekoa Anual
A	2,16	Kud. asist. Asist. gest.	Elikadura-burua/Jefa-e servicio	3.388,95	1.845,15	5.234,10	73.277,40
			Mediku ondoko/Médico-a adjunto	3.388,95	-	3.388,95	47.445,30
			Med. especialis./Médica-o especialista	3.388,95	-	3.388,95	47.445,30
			Botikaria/Farmacéutico-s	3.388,95	-	3.388,95	47.445,30
			Psikologoa/Psicóloga-o	3.388,95	-	3.388,95	47.445,30
			Goi teknikaria/Técnico-a Superior	3.388,95	-	3.388,95	47.445,30
B	1,69	Kud. asist. Asist. gest.	Elikadura burua/Jefa-e Alimentación	2.691,79	1.375,27	4.067,06	56.938,84
			Atalburua/Jefa-e Sección	2.691,79	1.505,34	4.197,13	58.759,82
			Gainbegiralea/Supervisor-a	2.691,79	834,81	3.526,60	49.372,40
			Koordinatzailea/Coordinador-a	2.691,79	834,81	3.526,60	49.372,40
			Fisioterapeuta	2.691,79	-	2.691,79	37.685,06
			Erizaina/Enfermera-o	2.691,79	-	2.691,79	37.685,06
			Gizarte-langilea/Trabajador-a Social	2.691,79	-	2.691,79	37.685,06
			Terap. Okupaz./Terapeuta Ocupacional	2.691,79	-	2.691,79	37.685,06
			Erdi mailako teknikaria/Técn.-a Medio	2.691,79	-	2.691,79	37.685,06
C	1,46	Zerb. Serv.	Taldeko burua/Jefa-e Grupo	2.424,77	601,37	3.026,14	42.365,96
			Gobernanta/Gobernanta-e	2.424,77	497,86	2.922,63	40.916,82
			Zerbitzu ardua/Encargada-o Servicios	2.424,77	332,48	2.757,25	38.601,50
			Ofizial administ./Oficial-a administrativo	2.424,77	-	2.424,77	33.946,78
			Mantentze-lanetako ofiz./Oficial-a Manten.	2.424,77	-	2.424,77	33.946,78
			Sukaldaria/Cocinera-o	2.424,77	-	2.424,77	33.946,78
			Monitorea/Monitor-a	2.424,77	-	2.424,77	33.946,78
			Teknikari especialis./Técnica-o Especial.	2.424,77	-	2.424,77	33.946,78
D	1,14	Asist. zerb. Serv. asist.	Garraioko ofiziala/Ofic. Transporte	1.980,97	-	1.980,97	27.733,58
			Atezaina/Conserje	1.980,97	-	1.980,97	27.733,58
			2. mail. man. Lanet. Ofiz./Of. 2.ª Manten.	1.980,97	-	1.980,97	27.733,58
			Osasun langilea/Mozo sanitario	1.980,97	-	1.980,97	27.733,58
			Klinikako laguntzailea/Auxiliar clínica	1.980,97	-	1.980,97	27.733,58
			Asistentziako laguntza./Auxiliar asistencial	1.980,97	-	1.980,97	27.733,58
			Osasun-laguntzailea/Auxiliar sanitario	1.980,97	-	1.980,97	27.733,58
			Administra laguntz./Auxiliar administrativo	1.980,97	-	1.980,97	27.733,58
			Sukaldeko laguntzailea/Ayudante cocina	1.980,97	-	1.980,97	27.733,58
			Jostuna/Costurera-o	1.980,97	-	1.980,97	27.733,58
			Zaintza teknikaria/Técnico en cuidados	1.980,97	-	1.980,97	27.733,58
			Erizaintzako lagun./Aux. de Enfermería	1.980,97	-	1.980,97	27.733,58
E	1,00	Zerb. Serv.	Zaindaria/Vigilante-a	1.701,32	-	1.701,32	23.818,48
			Telefonista	1.701,32	-	1.701,32	23.818,48
			Manten. lanetako laguntz./Ayte. Manteni.	1.701,32	-	1.701,32	23.818,48
			Garbitzail.-Lisatzail./Lavander.-Planchad.	1.701,32	-	1.701,32	23.818,48
			Garbitzail.-zerb./Limpiador-a camarera-o	1.701,32	-	1.701,32	23.818,48
			Plater garbitzailea/Lavavajillas	1.701,32	-	1.701,32	23.818,48
			Hainbat laneko langile laguntzailea/ Ayte.-a Trab. Varios	1.701,32	-	1.701,32	23.818,48

ANEXO III-1 PLUSES 2024

Los precios para 2024 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/lavadero: 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.

III-1 ERANSKINA PLUSAK 2024

2024 urterako prezioak hurrengoak dira:

a) Antzinasuna.

Hirurtekoaren zenbatekoa: 42,07 euro.

b) Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuak.

Hilekoen zenbatekoak:

— Erizainak: 337,67 euro.

— Laguntzaileak: 255,75 euro.

— Ikuzlea: 242,81 euro.

c) Gaueko lanak.

Gaueko lanaldiaren zenbatekoa:

— Erizanak: 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 egindo dira, 8-13ra presentziazko orduak izanik eta 5 ordu hauek urteko zenbaketan barnerrazten direlarik, eta 13-22ra lokalizatuak, lan egindako goardia bakoitzagatik 2 ordu gehiago zenbatuaz.

Goardiaren zenbatekoa: 78,23 €/eguneko.

Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuak, gaueko lana, igande eta jaiegunetako lana, eta medikuen goardiak egiteagatik zenbateko horietan sartuta daude, prorrateoz, kasuz kasuko aparteko ordainsari eta oporre dagozkien zenbatekoak.

ANEXO III-2 PLUSES 2025

Los precios para 2025 son los siguientes:

a) Antigüedad.

Importe trienio: 42,07 euros.

b) Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Importes mensuales:

— Enfermería: 353,20 euros.

— Auxiliares: 267,51 euros.

— Lavandera/lavadero: 253,98 euros.

c) Nocturnidad.

Importe jornada nocturna:

— Enfermería: 51,18 euros/jornada.

— Auxiliares: 40,87 euros /jornada.

d) Domingos y fiestas laborales.

Importe por jornada: 63,48 euros/jornada.

e) Guardias facultativos.

Importe guardias: 28,09 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: 81,83 €/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.

III-2 ERANSKINA PLUSAK 2025

2025 urterako prezioak hurrengoak dira:

a) Antzinatasuna.

Hirurtekoaren zenbatekoa: 42,07 euro.

b) Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuak.

Hilekoen zenbatekoak:

— Erizainak: 353,20 euro.

— Laguntzaileak: 267,51 euro.

— Ikuzlea: 253,98 euro.

c) Gaueko lanak.

Gaueko lanaldiaren zenbatekoa:

— Erizanak: 51,18 euro/eguneko.

— Laguntzaileak: 40,87 euro/eguneko.

d) Igande eta jaiegunak.

Lanaldiaren zenbatekoa: 63,48 euro/eguneko.

e) Medikuen goardiak.

Goardiaren zenbatekoa: 28,09 euro/orduko.

f) Mantenimenduko goardiak.

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

Goardiaren zenbatekoa: 81,83 €/eguneko.

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

ANEXO III-3 PLUSES 2026

Los precios para 2026 son los siguientes:

a) Antigüedad.

Importe trienio: 42,07 euros.

b) Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Importes mensuales:

— Enfermería: 366,97 euros.

— Auxiliares: 277,94 euros.

— Lavandera/lavandero: 263,89 euros.

c) Nocturnidad.

Importe jornada nocturna:

— Enfermería: 53,18 euros/jornada.

— Auxiliares: 42,46 euros /jornada.

d) Domingos y fiestas laborales.

Importe por jornada: 65,96 euros/jornada.

e) Guardias facultativos.

Importe guardias: 31,17 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: 85,02 €/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.

III-3 ERANSKINA PLUSAK 2026

2026 urterako prezioak hurrengoak dira:

a) Antzinasuna.

Hirurtekoaren zenbatekoa: 42,07 euro.

b) Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuak.

Hilekoen zenbatekoak:

— Erizainak: 366,97 euro.

— Laguntzaileak: 277,94 euro.

— Ikuzlea: 263,89 euro.

c) Gaueko lanak.

Gaueko lanaldiaren zenbatekoa:

— Erizanak: 53,18 euro/eguneko.

— Laguntzaileak: 42,46 euro/eguneko.

d) Igande eta jaiegunak.

Lanaldiaren zenbatekoa: 65,96 euro/eguneko.

e) Medikuen goardiak.

Goardiaren zenbatekoa: 31,17 euro/orduko.

f) Mantenimenduko goardiak.

Larunbat, igande eta asteburutan egindo dira, 8-13ra presentziazko orduak izanik eta 5 ordu hauek urteko zenbaketan barnerrazten direlarik, eta 13-22ra lokalizatuak, lan egindako goardia bakoitzagatik 2 ordu gehiago zenbatuaz.

Goardiaren zenbatekoa: 85,02 €/eguneko.

Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuak, gaueko lana, igande eta jaiegunetako lana, eta medikuen goardiak egiteagatik zenbateko horietan sartuta daude, prorrateoz, kasuz kasuko aparteko ordainsari eta oporre dagozkien zenbatekoak.

**RETRIBUCIÓN BÁSICA TURNO
NOCTURNO FIJO 2024**

Auxiliares:

- 2.054,39 euros/mes.
- 28.761,46 euros/año.

Enfermería:

- 2.778,36 euros/mes.
- 38.897,04 euros/año.

Vigilancia:

- 1.797,72 euros/mes.
- 25.168,08 euros/año.

**RETRIBUCIÓN BÁSICA TURNO
NOCTURNO FIJO 2025**

Auxiliares:

- 2.148,89 euros/mes.
- 30.084,46 euros/año.

Enfermería:

- 2.906,16 euros/mes.
- 40.686,24 euros/año.

Vigilancia:

- 1.880,41 euros/mes.
- 26.325,74 euros/año

**RETRIBUCIÓN BÁSICA TURNO
NOCTURNO FIJO 2026**

Auxiliares:

- 2.232,70 euros/mes.
- 31.257,80 euros/año.

**2024 URTERAKO OINARRIZKO
ORDAINSARIA GAUEKO LANALDI
IRAUNKORRA**

Laguntzaileak:

- 2.054,39 euro/hilabeteko.
- 28.761,46 euro/urteko.

Erizainak:

- 2.778,36 euro/hilabeteko.
- 38.897,04 euro/urteko.

Jagolea:

- 1.797,72 euro/hilabeteko.
- 25.168,08 euro/urteko.

**2025 URTERAKO OINARRIZKO
ORDAINSARIA GAUEKO LANALDI
IRAUNKORRA**

Laguntzaileak:

- 2.148,89 euro/hilabeteko.
- 30.084,46 euro/urteko.

Erizainak:

- 2.906,16 euro/hilabeteko.
- 40.686,24 euro/urteko.

Jagolea:

- 1.880,41 euro/hilabeteko.
- 26.325,74 euro/urteko.

Enfermería:

— 3.019,50 euros/mes.

— 42.273,00 euros/año.

Vigilancia:

— 1.953,75 euros/mes.

— 27.352,50 euros/año.

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 descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio.

2026 URTERAKO OINARRIZKO ORDAINSARIA GAUEKO LANALDI IRAUNKORRA

Laguntzaileak:

— 2.232,70 euro/hilabeteko.

— 31.257,80 euro/urteko.

Erizainak:

— 3.019,50 euro/hilabeteko.

— 42.273,00 euro/urteko.

Jagolea:

— 1.953,75 euro/hilabeteko.

— 27.352,50 euro/urteko.

IV. ERANSKINA DIZIPLINA ERREGIMENA

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

a) Hutsegitetzat 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 aipamen izaera baino ez du, ez da beraz zerrenda mugatua edo beste hutsegite batzuk baztertuko dituen.

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.

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 larriak eragiten ez duten hoge 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 garaiz ez bideratzea, ezintasun justifikatua erakusten denean izan ezik.

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

— Hutsegite ez hain larriak.

a) Hiru hutsegite arin burutzea 180 eguneko epearen barruan.

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

c) Zerbitzu prestaketari behar den ardurarik ez ematea.

- 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) 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) Zerbitzuari dagozkion gaitan nagusiei desobedientzia erakustea, beti ere desobedientzia hori ahozkoa izan ez bada, zeren eta ahozkoa denean, larritzat joko baita hutsegitea.
- e) Segurtasun eta Osasun araei dagokienean, arduragabekiaz, beti ere istripu edo kalte larriak eragiten ez badio 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 larriak 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 larriak egitea.
- e) Lokaletan, materialean edota laneko dokumentuetan kalte larriak sortzea nahita edo arduragabekiaz.
- f) Lantokian liskarrak sortzea edota horietan parte hartzea.
- g) Zuhurtasun profesionalaren betebeharrari hutsegitea, lanpostua, laneko kargua edo dagokion ordezkaritza dela eta bere ezagupe-nera iritsi diren gaietan, enpresari kalteak eraginez edo bere buruaren mesedea bilatuz.

- 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 el personal que hubiere incurrido en falta o faltas debidas a:
 - 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.
 - h) Nagusi edo zuzendariek erakusten duten nagikeria, bere menekoen hutsegiteei dagokienean.
 - i) Aginteaz nabarmenki abusatzea.
 - j) Lanorduak kontrolatzeko sistemei 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 beharrean edo puntualtasunean hutsegiteak errepikatzea justifikaziorik gabe.
 - c) Lanean diziiplina eza eta desobedientzia 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 konfidantzaz 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

mente 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 intere-

sindikalak eragozteia enpresa barruan.

- j) Grebaldietan gutxiengo zerbitzuak betetzeko obligazioari uko egitea.
- k) Arraza dela, nazionalitatea, sexua, erlijioa, hizkuntza, irizpidea edota beste edozein dela eta, diskriminazioz jokatzeari lanean.

3. Zigorrak.

1) Enpresari dagokio hutsegiteak balortzea, eta enpresaren ahalmena da zigorrak ezartzea, beti ere Langileen Estatutura 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 hogeitak egunera.
- d) Hutsegite oso larriak: Lanetik iraitzea; edo soldata eta lana kentzea hogeitik hirurogei egunera; edo departamentu edo zerbitzuz aldatzea, hiruhiletik urte batera; edo kategoriaz igotzeko eskubidea gaitasungabetzea, gehienez hiru urte arte.

sado, y a las personas representantes 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 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

4. Zigorretarako prozedura.

1) Hutsegite bat zein mailatakoa den erabakitze eta zernolako zigorra jarriko den zehazteko honako elementuak izango beharko dira kontuan, besteak beste: hutsegitea ea nahita egindakoa 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 badaitke, interesatuak dioena entzungo da aurretik. Horretarako kontrako expedientea tramitatzeko 72 orduko epea izango du, zuzendaritza hutsegite egitearen jakin egune-tik. Interestua eta langileen legezko ordezkoei idatzizko adierazpenarekin hasiko da, interesatua zentru kontrako eskaera ez badu egiten, bertan data eta arrazoiak konstaraziko direlarik.

3) Kasu guztietan, edozein amonestazio, apercibimendu edota zigorra ezarri baino lehen interesatuarekin hitzegin-gingo da.

4) Hutsegite arin eta ez hain larriengatik jartzen 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 aurrerape-naz, zigorra edonolako delarik ere:

a) Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

b) Ordezkari sindikalaren kasuan, sindikatu lokal edo probintzia-lari.

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

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.

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

- 6) Hutsagite larri edo oso larriengatiko 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.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD
ODOLKIDETASUN ETA AHAIDETASUN MAILAK



2024-2027

UGT

Zerbitzu Publikoak



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

Consúltanos

RESPONSABLE SOCIOSANITARIO

607 58 86 32

**Defendemos tus derechos
Afíliate a UGT**

Infórmate - Asesórate - Protégete



euskadi.ugt-sp.es