

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Aspace (Eguneko Zentroa) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20001832011996 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2025eko uztailaren 21ean enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2025eko uztailaren 28an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2025eko abuztuaren 12an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua (2024-11-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2025eko irailaren 1a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (6176)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Aspace (Centro de Día) (código 20001832011996).

ANTECEDENTES

Primero. El día 21 de julio de 2025, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 28 de julio de 2025, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 12 de agosto de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 1 de septiembre de 2025.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (6176)

ASPACEREN HITZARMEN KOLEKTIBOA - EGUNEKO ZENTROA.
2023 - 2025

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. *Aplikazio-eremua.*

Hitzarmen honek Gipuzkoako Aspaceko Eguneko Zerbitzuko langile guztiengan du eragina, haien lanbide-funtzioak edo -kategoriai edozein izanik ere.

Iraupen jakineko kontratuak dituzten langileei, artikulua jakin batzuk bertan espresuki adierazitakoaren arabera aplikatuko zaizkie.

Ondoko hauek Hitzarmena aplikatuzetik eta lan-harremantatik guztiz salbuetsita daude:

a) Azpikontratutako zerbitzuak ematen dituzten beste enpresa batzuetako langileak.

b) Instituzioaren izazera dela eta, euren borondatezko edota lankidetzaren profesionaleko zereginak betetzen dituzten pertsonak, plantillakoak izan ala ez izan.

2. artikulua. *Indarraldia, iraupena eta salaketa.*

Indarraldi espezifikoak duten maniak izan ezik, hitzarmen honek 2023ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra bitarteko indarraldia izango du. Aurrekoaren kaltetan izan gabe, hitzarmena hurrengo erabakia indarrean jarri arte espresuki, aldi batez eta besterik ezean luzatuztat ulertuko da.

Hitzarmen hau aldeetako edozeinek salatu ahal izango du, betiere Enpresako Zuzendaritzari hilabete lehenago idatziz jakinarazten bazaio, ekimena Enpresa Batzordearena izanez gero, eta Enpresa Batzordeko Lehendakariari ekimena Enpresarena izanez gero.

Behin hurrengo hitzarmenaren negoziazioa hasita, bi urte baino gehiago igarotzen badira edo negoziazioaren bi aldeek akordio bat erdiestea ezinezkoa dela ohartarazten badute, bi aldeak bitartekotza-prozedura bat onartuko dute, Gatazka kolektiboak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko Konfederazio arteko Akordioan (Preco II) jarritakoa.

3. artikulua. *Arauen lehenetasuna.*

Hitzarmen honetan zehaztu gabekoari dagokionez Langileen Estatutuan, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoan eta aplikatzeak diren gainerako legezko arauetan xedatutakoari jarraituko zaio.

4. artikulua. *Zurgapena eta konpentsazioa.*

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak eta lan-jardunari buruzkoak aurretik dauden mota guztietako hobekuntzekin xurgatu eta konpentsatu ahal izango dira, Hitzarmenean espresuki zehaztutako salbuespenak salbuespen.

5. artikulua. *Baldintza onuragarriagoak.*

Instituzioak Hitzarmen honetan zehaztutakoak baino oro har onuragarriagoak diren baldintzei eutsiko die, Hitzarmen hau ezarzteagatik konputu orokorrean kaltetuko den langilerik egongo ez den moduan.

6. artikulua. *Hitzartutakoarekiko lotura eta hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea.*

1. Hitzarmen honetan adostutakoa osotasun bakar eta zatiezina da, osotasunean eta urteko zenbaketan, eta, beraz, artikulua bat ere ezin izango da banaka hartu.

2. Enpresak hitzarmen kolektiboan itundutako baldintzak ez aplikatzeko, honako baldintza hauek bete beharko dira:

a) Enpresa-zuzendaritzak 15 eguneko kontsulta-aldia abiatuko du Langileen Ordezkaritza Legalarekin. Kontsulta-aldian,

CONVENIO COLECTIVO ASPACE - CENTRO DE DÍA.
2023 - 2025

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio afecta a todo el personal de los Servicios de Día de Aspace Gipuzkoa, cualesquiera que sean sus funciones o categorías profesionales.

Al personal con contratos de duración determinada, la aplicación de determinados artículos se efectuará según lo indicado expresamente en los mismos.

Quedan totalmente exceptuados de la aplicación del Convenio y de relación laboral:

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

b) Dada la naturaleza de la Institución, aquellas personas, de la plantilla o no, que realicen tareas a título de voluntariado o de colaboración profesional.

Artículo 2. *Vigencia, duración y denuncia.*

Salvo aquellos preceptos que tengan una vigencia específica, el presente Convenio tendrá vigencia del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025. No obstante, lo anterior, el Convenio se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del próximo Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las dos partes, siempre que ello se haga mediante comunicación escrita, con un mes de antelación, a la Dirección de la Empresa si la iniciativa parte del Comité de Empresa y a la Presidencia del Comité de Empresa si la iniciativa es de la Empresa.

Si, iniciadas las negociaciones del siguiente Convenio, hubieran transcurrido más de dos años o las partes negociadoras hubieran constatado su imposibilidad de alcanzar un acuerdo, las partes se someterán a un procedimiento de Mediación, de los regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II).

Artículo 3. *Prelación de normas.*

Para lo no especificado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales de aplicación.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en el Convenio.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

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

Artículo 6. *Vinculación a lo pactado e inaplicación de Convenio Colectivo.*

1. 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.

2. La inaplicación por parte de la Empresa de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo se formulará en las siguientes condiciones:

a) La Dirección de la Empresa abrirá período de consultas con la Representación Legal de la plantilla, de 15 días de dura-

honako hauek aztertuko dira: enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak, erabakiaren eragina eragozteko edo gutxitzeko aukerak, eta kaltetutako langileengan ondorioak arintzeko neurriak.

Kontsulta-aldiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoaz. Akordio horretara iristeko, beharrezkoa da Langileen Ordezkaritza Legaleko kide gehienak bat etortzea.

Legez ezarritako kontsulta-aldian egindako negoziazioetan enpresaren eta langileen ordezkarien artean akordio bat egiten badute, akordio hori idatziz jaso beharko da.

b) Kontsulta-aldia amaituta aldeak ez baldin badira ados jarri, hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioaren aurrean aurkez dezake eztabaidagaia bi aldeetako edozeinek. Batzorde Paritarioak, bere aldetik, gehienez ere zazpi eguneko epea izango du iritzia emateko, hari gaia aurkeztu zaionetik zenbatzen hasita.

c) Batzorde Paritarioan ere adostasunik lortzen ez bada, alderdietako edozeinek Gatazka kolektiboak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko Konfederazio arteko Akordiora (Preco) jo ahal izango du auzia konpontzeko. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alderdi biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

d) Hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasunak Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE) esku utzi ahal izango dira, baina bi alderdien gehiengoaren adostasuna beharko da horretarako.

7. artikulua. Batzorde Misto Parekidea.

Hitzarmen hau interpretatzeko Batzorde Misto Paritario bat eratzen da. Batzorde horren kide izango dira, gutxienez, azken sindikatu-hauteskundetan ordezkaritza lortu zuten hautagaitzako ordezkarik bana, eta haiek adina enpresaren ordezkarik. Bi aldeek izan dezakete aholkularien laguntza.

Klausulak interpretatu edo aplikatzeari dagokionez sor daitekeen zalantza eta desadostasun oro aipatutako batzordearen nahitaezko irizpenaren menpe jarriko da eta akordiorik lortzen ez bada Gatazka Ebazteko Prozeduraren (Preco) menpe jarriko dira.

Batzorde Misto Parekideak Hitzarmena interpretatzeari dagokionez formulatzen diren kontsultak eta erreklamazioak jasoko ditu langileen ordezkarien edota Zuzendaritzaren bitartez. Kontsultaren edo erreklamazioaren planteamendua batzordeak gehienez zazpi eguneko epea izango du horri buruzko adierazpenak egiteko.

Batzorde Misto Paritarioak hitzarmen kolektibo honetan itundutako gaiak interpretatzeko eta garatzeko akordioak hartu ahal izango ditu.

Goian esandakoak gorabehera, Batzorde Misto Paritarioaren eskumena izango dira legez zuzenean edo Hitzarmen Kolektibo honetan xedatutakoaren arabera dagozkion gaitasunak, hitzarmen honetako edozein arau interpretatzea eta hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

II. KAPITULUA

LANBIDE-SAILKAPENA, SARRERAK, PROBALDIA,
LANUZTEAK, LANPOSTUAK ALDATZEA, LANPOSTU
HUTSAK BETETZEA

8. artikulua. Lanbide-sailkapena.

Hitzarmen honen eraginpeko langileak ezarritako lanbide-talde hitzarmen honen II. eranskinean jasotzen dira.

ción, que versará 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 el personal afectado.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la Representación Legal de la plantilla.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, éste deberá ser formulado por escrito.

b) En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

c) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

d) Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse al Órgano para la resolución de los procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos (ORPRICCE) únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por al menos una persona representante de cada una de las candidaturas que obtuvieron representación en las últimas elecciones sindicales y por igual número de miembros de la representación empresarial. Ambas partes podrán ir acompañadas de asesoría.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del Convenio, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. Caso de no alcanzarse un acuerdo, ambas partes aceptan someterse al Procedimiento de Resolución de Conflictos (Preco).

La Comisión Mixta Paritaria recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito sobre la interpretación del Convenio, a través de la representación de la plantilla o de la Dirección. A partir del planteamiento de la consulta o de la reclamación, la Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse al respecto.

La Comisión Mixta Paritaria podrá adoptar acuerdos de interpretación y desarrollo de las materias pactadas en el presente Convenio Colectivo.

En todo caso y además de lo anterior, serán competencia de la Comisión Mixta aquellas facultades que le sean atribuidas directamente por las normas legales o por las disposiciones del presente Convenio Colectivo, la interpretación de cualquier norma de este Convenio y desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. INGRESOS. PERIODO DE
PRUEBA, CESES, CAMBIO DE PUESTOS DE TRABAJO,
COBERTURA DE VACANTES

Artículo 8. Clasificación profesional.

El personal afectado por el presente Convenio se integrarán en uno de los grupos profesionales que figuran en el anexo II.

9. artikulua. Langileak antolatu eta hautatzea.

1. Indarrean dagoen legeriaren arabera, lana antolatzea Enpresaren erantzukizuna da soilik eta Zuzendaritzari dagokio hori praktikan aplikatzea, Langileen Estatutuari buruzko Testu Bateginaren martxoaren 24ko 1/1995 Legearen 40., 41. eta 64.1. artikuluetan langileei aintzatsitako entzunaldi, aldez aurreko kontsulta eta informaziorako eskubide eta ahalmenen kalteetan izan gabe.

Aldi baterako langileak baloratzeko bileretan, langileak Enpresa Batzordeko kide baten presentzia eskatu ahal izango du, hala nahi badu.

2. Kategoria batean langile-soberakinik egonez gero, bertan lanpostu hutsik ez dela egongo ulertuko da. Langile-soberakina badago, plazak soberako langile horiek beteko dituzte.

3. Aspacen antolakuntzako postuak eskuratzeko prozedura eguneratua izango da beti. Prozedura hori aukera-berdintasunari eta antolaketa-gardentasunari jarraiki prestatutakoa izango da, eta erabiliko duen ebaluazio-metodoa ezaguna izango dute interesatu guztiek.

10. artikulua. Probaldia.

Probaldiak kontzertatu ahal izango dira, baina ezingo dira inolaz ere gainditu denbora hauek: A, D, H, J eta K taldeak, 6 hilabete, gehienez; M, N, P, Q eta R taldeak, 3 hilabete, gehienez, eta S eta T taldeak 30 lanegun gehienez.

Langilea probaldian dela, aldi baterako ezgaitasun egoera sortzen bazaio, edo haurdunaldiko arriskuak, amatasun, adopzio edo harrera egoeran geratzen bada, eten egingo da probaldiko denbora hori, bi aldean adostasunez eta idatziz egiten bada.

11. artikulua. Kontratuak.

Lan-kontratua idatzizkoa edo hitzezkoa izan daiteke.

Legezko xedapen batek hala agintzen badu eta iraupena lau astetik gorakoa badu kontratua idatzizkoa izango da. Nolanahi ere, kontratuak sinatu ondoren aurkeztu beharko dira, 14 eguneko epean gehienez ere.

Aldeetako edozeinek eska dezake kontratua idatziz egiteko.

Enpresak lan-kontratuak formalizatu ahal izango ditu kontratazioaren arloan indarrean dauden legezko xedapenen arabera.

Enpresak egiten dituen aldi baterako kontratuek kausalitate-printzipioa eta indarreko legerian ezarritakoa bete beharko dute.

12. artikulua. Lanpostua aldatzea.

1. Zuzendaritzak, Batzorde Misto parekidearekin kontsulta egin ondoren, mugikortasun funtzionala dakarten lanpostuak aldatzea erabaki ahal izango du, lan egiteko beharrezko titulazio akademiko edo profesionalak eta talde profesionalarekiko atxikipenak galdatutako mugapen bakarrekin.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako lanpostu-aldaketa behin betikoa izanez gero, aldaketak eragindako langileak kontratua deuseztatzeko eskubidea izango du, aldaketa suertatu eta hurrengo hilabetearen barruan. Kasu horretan, zerbitzuko urte bakoitzeko alokairu errealearen 20 eguneko kalte-ordaina jasoko du eta urtebetetik beherako epealdiak hilabeteen arabera hainbanatuko dira, 12 hilabetezko gehienezkoaz.

2. Lanpostuaren aldaketak lan-baldintzak funtsean aldatzea dakarrenean, prozedura indarrean dauden legezko xedapenetan ezarritakora lotuta egongo dira. Langileak kontratua deuseztatzea hautatuko balu, aurreko paragrafoan adierazitako baldintza eta kopuru bereko kalte-ordaina jasotzeko eskubide izango luke.

Lanpostu aldatzeak lekualdatzea dakarrenean, langileen estatutuaren 40. artikuluan eta horrekin bat etorriko diren gainerako legezko xedapenetan ezarritakoari jarraituko zaio.

Artículo 9. Organización y selección de personal.

1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es responsabilidad exclusiva de la Empresa y su aplicación práctica corresponde a Dirección, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta previa e información reconocidos al personal en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 1/1995, de 24 de marzo, del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En las reuniones de valoración del personal temporal, la persona trabajadora podrá solicitar, si así lo desea, la presencia de un miembro del Comité de Empresa.

2. Se entiende que no habrá vacante en una categoría, siempre y cuando exista algún excedente de personal en la misma. En caso de existir un excedente de personal, las plazas siempre serán ocupadas por dicho personal excedente.

3. En Aspace se dispondrá en todo momento de un procedimiento actualizado de acceso a puestos de la organización. Dicho procedimiento responderá a variables de igualdad de oportunidades y transparencia organizativa y contará con un método de evaluación conocido por las personas interesadas.

Artículo 10. Período de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los grupos A, D, H, J, y K, ni de 3 meses para los grupos M, N, P, Q y R. La duración máxima del período de prueba para el personal incluido en los grupos S y T no podrá exceder de 30 días laborables.

Las situaciones de I.T., riesgo durante el embarazo, maternidad, lactancia, adopción y acogimiento que afecten al personal durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo escrito entre ambas partes.

Artículo 11. Contratos.

El contrato de trabajo puede ser escrito o verbal.

Deberán ser escritos cuando así lo exija una disposición legal y la duración del mismo sea superior a cuatro semanas. En todo caso, los contratos deberán ser presentados a su firma en el plazo máximo de 14 días.

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

La Empresa podrá formalizar los contratos de trabajo según las disposiciones legales vigentes en materia de contratación.

Los contratos temporales que realice la empresa deberán estar sujetos al principio de causalidad y a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 12. Cambio de puesto de trabajo.

1. La Dirección, previa consulta a la Comisión Mixta Paritaria, está facultada para acordar los cambios de puesto que supongan movilidad funcional, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando el cambio de puesto de trabajo previsto en el párrafo anterior tenga carácter de definitivo, la persona trabajadora afectada por el cambio tendrá derecho a rescindir su contrato dentro del mes siguiente a haberse producido. En este caso, percibirá una indemnización de 20 días de salario real por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a 1 año, con un máximo de 12 mensualidades.

2. Cuando el cambio de puesto de trabajo conlleve una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el procedimiento estará sujeto a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes. En caso de que la persona trabajadora optara por rescindir su contrato, tendrá derecho a una indemnización en los mismos términos y cuantías que las señaladas en el apartado anterior.

Cuando el cambio de puesto de trabajo conlleve un traslado definitivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales concordantes.

3. Behar justifikatuak direla eta, enpresak langilea lanbide-talde baxuagoko lanpostura destinatu ahal izango du eta hark jatorrizko lanpostuaren ordainsariak gordeko ditu. Egoera hori ezin izango da 2 hilabetetik gora luzatu eta, gainera, kategoria baxuagoko lan horiek ezin izango zaizkio behin eta berriz langile berari zuzendu.

4. Nolanahi ere, «Eguneko Zentroko» zerbitzuko begirale-lanpostua betetzen duten langileek «etxebizitza» zerbitzua erabili ahal izateko, langileak berak horretarako borondatea adierazi beharko du.

13. artikulua. Lanuzteak.

Bere borondatez lana uzten duen langileak Zuzendaritzari horren berri idatziz eman beharko dio eta ondoko aurreabisu-epreak izango ditu:

- A, D H, J eta K lanbide-taldeak: 3 hilabete.
- M, N, P, Q, R, S eta T lanbide-taldeak: 15 egun.

Enpresak aukera izango du hitzartutako aurreabisu-epreak betezen ez dituztenei, kitotik, itundutako aurreabisua eman ez den egun bakoitzeko ordainsariaren eguneko baliokidea kentzeko.

III. KAPITULUA

LAN-IHARDUNA. LAN-ORDUTEGIA. EGUTEGIA. OPORRAK

14. artikulua. Lanaldia.

1. Urteko orduak, gehienez ere, 1.705 izango dira.

2. Zuzeneko arretan diharduten langileek 1.566 ordu egingo dituzte urtean, egutegiaren arabera. Lanaldi horretatik eta zerbitzuaren antolaketak hala eskatzen duen langileei dagokienez, 82 ordubeteko dituzte, gehienez ere, arreta ez-zuzeneko zereginetan; horietatik 25 prestakuntza-orduak izango dira, eta gainerakoak txostenak, familiekiko bilerak, banakako lana eta koordinazio egiteko.

Urteko gehieneko lanaldia gaintitzen duen edozein gaitzikin, horretarako ezarritako «Ordu-konpentsazioen akordioaren» arabera tratatuko da.

Era berean, harrerako langileek 1.566 ordu egingo dituzte urtean, egutegiaren arabera.

3. Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, helduen zerbitzuko langileek gehienez 30 minutu erabili ahal izango dituzte bazkaltzeko atsedeen-denbora gisa, harik eta plantilla handitu beharrik ez badago eta zerbitzua ohiko langileek ematea badute.

Hitzarmen kolektibo hau sinatu arte zeuden gainerako 30 minutuak lanean hasteko ordua atzeratzeko edo irteteko ordua aurreratzeko erabili ahal izango dituzte langileek.

Nolanahi ere, harrera egiteko eta zentrotik irteteko uneetan, profesionalen presentzia gutxienez % 50ekoa izango dela bermatu beharko da.

Arau horrek ez du ekarriko bazkalorduan eginkizunak beste modu batean antolatzea.

Era berean, ordutegi-aldaketa hori zerbitzuaren beharren arabera aplikatu ahalko da, erabiltzaileen harreran eta/edo irteeran laguntzeko uneak ezartzeko, erakundearentzat lan egiten duten garraio-zerbitzuen logistikako kontuetan oinarrituta.

Hidroterapiako langileek, gehienez ere, 30 minutuko atsedendaldia erabiltzea izango dute jateko. Bazkalorduan ezarritako gainerako 30 minutuak urtean zehar egunetan metatuta konpentsatu ahal izango dira, enpresako zuzendaritzarekin alde zuzeneko adostuta, ezin baitira erabili sarrera-ordua atzeratzeko edo irteera-ordua aurreratzeko, zerbitzuaren antolaketak dela eta. Konpentsazio-egunetan ezin izango da hidroterapiako pertsona

3. Por necesidades justificadas, la empresa podrá destinar a una persona trabajadora a un puesto de inferior grupo profesional, conservando las retribuciones de su puesto de origen. Esta situación no podrá prolongarse por un período superior a 2 meses y, además, no podrá reiterarse la realización de estos trabajos de inferior categoría a una misma persona trabajadora.

4. En todo caso, las personas trabajadoras que ocupen el puesto de trabajo de Monitor en el servicio de «Centro de Día» sólo podrán acceder al servicio de «Vivienda» si la propia persona trabajadora manifiesta su voluntad en tal sentido.

Artículo 13. Ceses.

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

- Grupos Profesionales A, D, H, J y K: 3 meses.
- Grupos Profesionales M, N, P, Q, R, S y T: 15 días.

A quienes incumplan los plazos de preaviso convenidos, la Empresa les podrá deducir del finiquito el equivalente diario de su retribución por cada día no dado del preaviso pactado.

CAPÍTULO III

JORNADA. HORARIO DE TRABAJO. CALENDARIO. VACACIONES

Artículo 14. Jornada.

1. Las horas anuales serán de un máximo de 1.705 horas.

2. El personal de Atención Directa realizará 1.566 horas anuales según calendario. De esta jornada y para el personal que así lo requiera por la organización del servicio, 82 horas como máximo se destinarán a tareas de atención no directa, de entre las cuales 25 horas se destinarán a formación y el resto a tareas de realización de informes, reuniones con familias, trabajo individual y coordinación.

Cualquier eventual exceso sobre la jornada máxima anual se tratará conforme al «Acuerdo de Compensaciones horarias» establecido al efecto.

Igualmente, el personal de Recepción realizará 1.566 horas anuales según calendario.

3. En tanto en cuanto ello no implique la necesidad de incrementar la plantilla y el servicio se pueda prestar con el personal habitual, a partir de la suscripción del presente Convenio las personas trabajadoras del servicio de adultos podrán destinar un máximo de 30 minutos al tiempo de descanso para comer.

Los 30 minutos restantes que se disponían hasta la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, las personas trabajadoras podrán destinarlos a retrasar su hora de entrada o adelantar la hora de salida.

En todo caso, en los momentos de recepción y salida del centro, se deberá garantizar un mínimo del 50 % de presencia de los profesionales.

Dicha regla no implicará una nueva organización de funciones durante la hora de comida.

A su vez, cabrá la posibilidad de que esta modificación horaria pueda aplicarse en función de las necesidades del servicio para implementar momentos de acompañamiento en la recepción y/o salida de las personas usuarias de los centros en base a cuestiones de logística de los servicios de transporte que trabajan para la entidad.

El personal de hidroterapia podrá destinar un máximo de 30 minutos de tiempo de descanso para comer. Los 30 minutos restantes estipulados en la hora de la comida, y no pudiendo destinarlos a retrasar la hora de la entrada o a adelantar la hora de la salida por la organización del servicio, podrán ser compensados de forma acumulada en días a lo largo del año previo acuerdo con la dirección de la empresa. No podrán coincidir más de una

bat baino gehiago kanpoan egon aldi berean, eta, nolana ere, zuzendaritzak bermatu beharko du profesionalen kopurua nahikoa dela zerbitzuan.

Ordu-murrizketa hori ezin izango da inola ere aplikatu arreta ez-zuzeneko 82 orduetan.

4. 2025/2026 ikasturtetik aurrera, hezkuntza-zerbitzuan soilik lan egiten duten langileen (irakaslea, hezkuntza-laguntzako begiralea/espezialista, terapeuta okupazionalak, fisioterapeuta, logopeda eta psikologoak) urteko lanaldia Gizarte Ekimeneko Ikastetxeen Hitzarmen Kolektiboan irakasleentzat ezarritakoa izango da (urtean gehienez 1.307 ordu, irailaren 1etik ekainaren 30era).

5. Kudeaketa Kontseiluko langileek, administrariak, medikuek, psikologoek eta gizarte-langileek 1.705 ordu egingo dituzte urtean.

Administrazioko langileek 1.566 ordu izango dituzte urtean, egutegian, eta gainerakoetan, 139 orduetan, prestasuna izan beharko dute.

Zerbitzuetako langileek (gaur egun, «garraio-laguntzaileek») 1.705 ordu egingo dituzte.

Garraio-laguntzaileek joan-etorrietan ematen duten denbora ordubeteko benetako lan-denboratzat hartuko da.

Prestasuna: langileak enpresan ezarritako ohiko ordutegitik kanpo premiazko eta ezohiko zereginak bere gain hartzeko betebeharra da; zeregin horren izaera dela eta, prestasun-ordutegia aparteko orduen zenbaketatik kanpo geratzen da.

Gehienezko urteko lanaldia gainditzen bada, soberako denbora konpentsatu egingo da.

15. artikulua. Lan-egutegia.

1. Lan-egutegia urtero ezarriko da, Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak negoziatu ondoren. Nolanahi ere, urteko 14 jaiegunak errespetatuko dira. Urteko lanegunak eta lan-ordutegiak zehazteko, itundutako zerbitzu-orduak eta aurreko artikuluan ezarritakoa hartuko dira oinarritzat.

Urteko lanegunak 212 izango dira, gehienez ere.

Nolana ere, egutegiak «zaindariaren eguna» delakoa jasoko du, eta lau egun Aste Santuan eta Gabonetan.

2. Administrazioko langileek gehienez 21 egun izango dituzte lanaldi trinkoan, eta egutegi-urte osoan zehar banatuko dira, administrazio-zerbitzuari eutsiko zaiola bermatuz.

Horrek plantilla handitzeko beharra eragiten ez duen bitartean, urtean 1.566 orduko lanaldiaren arabera lan egiten duten langileek, gehienez ere, 11 egunetan emango dute zerbitzua lanaldi trinkoko araubidean, honako baldintza hauetan:

– Lanaldi hori txandaka banatuko da hilero, eta ezin da ordu-tegi-murrizketarik edo lanaldi trinkorik multzokatu edo elkartu.

– Lanaldi hori ezin izango da baliatu talde-lanerako aurreikusita dauden arreta ez-zuzeneko lanaldiko egunetan edo prestakuntza jasotzeko aurreikusitako egunetan.

– Lanaldi hori baliatzea bermatzen den asteko egunetako bat ostirala edo zubi-bezpera izango da.

– Astean behin, zentroa osatzen duten profesionalen kopurua kontuan hartuta, 2 pertsona irten ahal izango dira, egun berean bat egun dezaten saihestuz.

– Egutegia: urte hasieran, egutegian finkatuko dira lanaldi trinkoko egunak. Hilabete bakoitzaren amaieran, enpresarekin eta gainerako langileekin adostu ahalko da hurrengo hileko lanaldi trinkoko egunak baliatzeko data aldatzea (inola ere ezin izango da aldatu aurreikusitako lanaldi trinkoko egunen kopurua).

persona de hidroterapia en los días de compensación y en cualquier caso la dirección garantizará que se mantenga el número de profesionales en el servicio.

Esta reducción horaria en ningún caso será aplicable a las 82 horas de atención no directa.

4. A partir del curso 2025/2026, la jornada anual del personal que presta servicios exclusivamente en el servicio educativo (profesor, monitor/especialista de apoyo educativo, terapeutas ocupacionales, fisioterapeuta, logopeda y psicólogos) será la establecida en el Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social para el personal docente (máximo de 1.307 horas anuales, entre el 1 de septiembre y el 30 de junio).

5. El personal del Consejo de Gestión, el personal administrativo, personal médico, psicólogos y Trabajador Social realizarán 1.705 horas anuales.

El personal de administración tendrá 1.566 horas anuales calendaradas y el resto, 139 horas, de disponibilidad.

El personal de Servicios (a día de hoy, «Auxiliar de transporte») realizará 1.705 horas.

Se computará como trabajo efectivo de 1 hora diaria el tiempo utilizado por el personal auxiliar de transporte para desplazamientos.

Disponibilidad: se define como la obligación de asumir por parte de la persona trabajadora tareas urgentes y extraordinarias fuera del horario habitual establecido en la empresa; dada la naturaleza de dicha tarea, el horario de disponibilidad, se excluye del cómputo de horas extraordinarias.

Siempre y cuando se exceda de la jornada anual máxima, se procederá a la compensación del tiempo de exceso.

Artículo 15. Calendario Laboral.

1. El calendario laboral se establecerá anualmente, previa negociación entre la Dirección y el comité de empresa, respetándose en todo caso los 14 días festivos anuales. Los días laborales anuales y los horarios de trabajo se establecerán tomando como base las horas de prestación de servicios pactados y lo establecido en el artículo anterior.

Los días de trabajo anuales serán un máximo de 212.

El calendario contemplará, en todo caso, un «día del patrón», y cuatro días en Semana Santa y Navidad.

2. Las personas trabajadoras de Administración disfrutará de un máximo de 21 días en régimen de jornada intensiva, que se distribuirán durante todo el año natural, garantizando que el servicio administrativo se mantenga.

En tanto en cuanto ello no implique la necesidad de incrementar la plantilla, las personas trabajadoras que presten servicios con una jornada anual de 1.566 horas anuales, prestarán servicios un máximo de 11 días en régimen de jornada intensiva, en base a las siguientes condiciones:

– Esta jornada se distribuirá de forma rotativa mensualmente, no cabe la posibilidad de agrupar ni juntar reducciones horarias ni jornadas intensivas.

– Esta jornada no podrá disfrutarse en los días con jornada de atención no directa previstos para trabajo en equipo o en días previstos para formación.

– Uno de los días semanales que se garantiza el disfrute de esta jornada serán los viernes o vísperas de puente.

– Semanalmente, y teniendo en cuenta el número de profesionales que componen el centro, podrán salir 2 personas, evitando coincidir el mismo día.

– Calendario: a comienzos de año se fijarán en calendario los días de disfrute de jornada intensiva. A finales de cada mes, se podrá acordar con la empresa y el resto de personas trabajadoras, un cambio en la fecha de disfrute de los días de jornada intensiva del mes siguiente (sin que, en ningún caso, pueda suponer variación del número de días de jornada intensiva previstos).

– Baimenak, aldi baterako ezintasun-prozesuak edo langileak zerbitzuak lanaldi trinkoan ematea aurreikusita zegoen egunean eman behar ez izatea dakarren beste edozein gorabehera baliatzeak ez du esan nahi egun hori beste data batera aldatuko denik.

Harrerako langileek gehienez 11 egun emango dituzte lanaldi trinkoan, eta urtero adostuko dute inguruabar hori enpresako zuzendaritzarekin.

14.4. artikuluan aipatzen diren hezkuntza-zerbitzuko langileek ez dute lanaldi trinkoko araubidean lan egingo, behin 2025/2026 ikasturteko egutegia indarrean jartzen denean.

Enpresak bideak bilatuko ditu lanaldi trinkoaren araubide hori Aspaceren zentro guztietan aplikatu dadin.

3. 2025-2026 ikasturtetik aurrera, aurreko 14.4 artikuluan adierazitako eta hezkuntza-zerbitzurako soilik lan egiten duten langileen urteko lan-egutegia Hezkuntza Sailak ezarritako jarraibideen arabera izango da, eta Eskola Kontseiluak onartu beharko du egutegi hori.

4. Arreta goiztiarreko zerbitzuko langileek egunean 8 orduko eta asteen 40 orduko lanaldietan lan egingo dute. Bazkaltzeko ordua lan egindako ordu gisa zenbatuko da, baina zenbaketa horrek ez du zerbitzuaren funtzionamenduaren antolaketa berria ekarriko bazkalorduan.

Langile horientzat, urteko 1.566 orduko lanaldia 190 laneunetan banatuko da.

Hori guztia hitzarmen honen III. eranskinean ezarritakoa oinarri hartuta.

5. Nolanahi ere, urteko egutegia finkatu ondoren, aldatu behar bada, Zuzendaritzaren eta eraginpeko langileen arteko edo Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen arteko akordioa beharko da.

6. Langileen Estatutuaren 34.2 artikulua dioenaren ondorioetarako, aldeek adostu dute lanaldiaren banaketan irregulartasunari eustea, orain arte egin den bezala.

16. artikulua. Oporrak.

1. Hitzarmen honek eragindako langileek, ordaindutako 30 egun natural hartzeko eskubidea izango dute eta nahitaez eta soilik 22 lanegun hartu ahal izango dituzte. Ondorio horietarako, larunbatak ez dira laneguntzat hartuko.

Ahal bada oporrak abuztuan hartuko dira. Hilabete horretan ustekabeko zerbitzu-betebeharrak suertatuko balira, zuzendaritzak zehaztuko du zenbat eta zein langile beharko diren beharrari aurre egiteko. Kasu horretan, langile batzuek oporraldia zatituta hartzea programatzeko aukera izango du, ekitaldi bakoitzerako aurreikusitako lan-zamaren arabera.

Hitzarmen honen 14.3 artikuluan adierazitako hezkuntza-zerbitzuko langileek «oporraldian» hartu beharko dituzte oporrak.

Langileek urteko lehen hiru hilabeteen barruan jakinarazi beharko diote Enpresa-zuzendaritzari nork bere oporraldi-proposamena, baita langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago ere. Horretarako ezintasun fisikoa izango balu, ahalik lasterren jakinarazi beharko du bere proposamena.

Aurrez aipatutako epe horretan langilearen egutegia zehazten ez bada, oporraldia abuztuan egingo duela ulertuko da.

2. Oporrak egiazko soldatari jarraiki ordainduko dira. Behin enpresak langile baten oporraldia baimendutakoan, ezingo da data-aldaketarik egin oporraldia hasi baino 30 egun baino lehe-

– El disfrute de permisos, procesos de IT o cualquier otra eventualidad que implique que la persona trabajadora no deba prestar servicios el día en que estaba previsto prestar servicios en régimen de jornada intensiva no implicará el traslado de dicho día a otra fecha distinta.

El personal de recepción disfrutará de un máximo de 11 días en régimen de jornada intensiva, cuya concreción será acordada anualmente con la dirección de la empresa.

Las personas trabajadoras del servicio educativo al que se refiere el artículo 14.4 no prestarán servicios en régimen de jornada intensiva una vez entre en vigor el calendario del curso 2025/2026.

La empresa buscará fórmulas para la aplicación del presente régimen de jornada intensiva en la totalidad de los centros de Aspace.

3. A partir del curso 2025-2026, el calendario laboral anual del personal señalado en el artículo 14.4 anterior y que presta servicios exclusivamente para el Servicio Educativo será conforme a las directrices establecidas por el Departamento de Educación, debiendo ser aprobado dicho calendario por el Consejo Escolar.

4. El personal del servicio de atención temprana prestará servicios en jornadas diarias de 8 horas, 40 horas semanales, computando la hora de comida como hora trabajada, si bien este computo no implicará una nueva organización del funcionamiento del servicio durante la comida.

Para este personal, la distribución de la jornada anual de 1.566 horas se realizará en 190 días de trabajo.

Todo ello sobre la base de lo establecido en el anexo III del presente Convenio.

5. En todo caso, una vez establecido el calendario anual, su modificación requerirá acuerdo entre la Dirección y el personal afectado o entre la Dirección y el Comité de Empresa.

6. A efectos del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan mantener la irregularidad en la distribución de la jornada, tal y como se viene realizando hasta la fecha.

Artículo 16. Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, debiéndose disfrutar exclusiva y necesariamente, 22 días laborables. A estos efectos, los sábados no tienen la consideración de días laborables.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente, en agosto. La Dirección definirá necesidades de personal para responder a servicios puntuales a proporcionar durante el citado mes si las hubiere. En este caso podrán programarse vacaciones partidas para parte del personal ajustadas a la carga de trabajo prevista para cada ejercicio.

El personal del servicio educativo señalado en el artículo 14.3 del presente Convenio deberán disfrutar sus vacaciones en «período vacacional».

Dentro de los tres primeros meses del año, cada persona trabajadora deberá comunicar su propuesta de vacaciones a la Dirección de la empresa, incluso en el caso de que la persona trabajadora se encontrara en situación de I.T. salvo imposibilidad física, en cuyo caso deberá comunicar dicha propuesta a la mayor brevedad.

En el caso de que la persona trabajadora no tenga establecido el calendario en el plazo señalado anteriormente se entenderá que las disfrutará durante el mes de agosto.

2. Las vacaciones se retribuirán en razón al salario real. Una vez autorizadas las vacaciones por la Empresa, no podrán ser modificadas las fechas a menos de 30 días de su comienzo salvo

nago ez bada, betiere, bestelakorik adosten ez bada. Data horiek ezinbestean aldatu behar badira, 180,30 euro ordainduko zaizkio aldaketan eraginpeko langileari, bai eta aldaketek eragindako gastuak ere.

3. Aurreko paragrafoan aipatzen den enpresaren opor-egutegian ezarritako oporraldia eta edozein kontingentziak eragindako aldi baterako ezintasuna aldi berean gertatzen direnean edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48.bis artikuluetan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu arren.

IV. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

17. artikulua. Ordainsariak.

Aspaceko plantillaren ordainsari-egitura ondoko kontzeptu hauetako batzuek osatuko dute, kategoria bakoitzaren arabera:

- Alokairua.
- Antzinasuna.
- Erantzukizun-plusa.
- Dedikazio bereziaren osagarria.
- Igerilekua mantentzeagatik plusa.

a) Alokairua:

Aspacen ezarriko da lanbide-talde bakoitzerako eta lanpostuaren arabera.

b) Antzinasuna:

Antzinasuna hirurtekoz hirurteko hobetuko da.

c) Erantzukizun-plusa:

Burutza barne hartzen du. Lanpostuari atxikita dago eta horren diskrezionalitatea Zuzendaritzaren esku egongo da (D eta M eta Burutza taldean alokairu gordinean barne hartuta).

d) Dedikazio bereziaren osagarria (DBO):

Zuzendaritzak, eduki funtzionalaren izaera dela eta, dedikazio eskusiboa eta/edo erabatekoa eskatzen duten Kudeaketa Kontseiluko lanpostuei esleitutako osagarria da.

* Dedikazio bereziak eskatzen du langileak ezingo duela instituziotik kanpoko irabazi-asmoko jarduerarik egin zuzendaritzaren baimenik gabe.

* Erabateko dedikazio bereziak ondokoa eskatzen du aldi berean:

— Urteko 1.705 orduko presentzia fisiko arautua. Aipatutako orduak oro har ordutegi zatituan egingo dira.

— Jardueraren garapenak hala eskatzen duenean, programatu gabeko bilera eta zereginetarako erabateko eskuragarritasuna.

Osagarri hori jasotzeak aparteko orduen ordainsaria jasotze-ko eskubide oro ezabatzen du.

e) Igerilekua mantentzeagatik plusa:

Zuzendaritzak esleitutako plusa da, eta mantentze-lanak egiten dituen hidroterapia-monitoreetako bati lotuta dago.

18. artikulua. Ordukako kontratua duten langileei ordaintzea.

Lanaldi osoko aldi baterako kontratuarekin lan egiten duten langileek hileroko jasoko dituzte ordainsariak.

pacto en contrario. Si estas tuvieran que ser modificadas por causa de fuerza mayor, se abonará a la persona afectada por el cambio, la cantidad de 180,30 euros, y se abonarán los gastos que la modificación le ocasione.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de cualquier tipo de contingencia, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 17. Retribuciones.

La estructura retributiva de la plantilla de Aspace estará constituida por algunos de estos conceptos dependiendo de cada categoría:

- Salario.
- Antigüedad.
- Plus Responsabilidad.
- Complemento de Dedicación Especial.
- Plus de Mantenimiento de Piscina.

a) Salario:

Será el definido en Aspace para cada grupo profesional y en función del puesto.

b) Antigüedad:

La antigüedad se perfeccionará por trienios.

c) Plus de Responsabilidad:

Comprende Jefatura. Queda asociado al puesto de trabajo, y su discrecionalidad será criterio de la Dirección General (incluido en el salario bruto de los grupos D-M y Jefaturas).

d) Complemento de Dedicación Especial (CDE):

Es un complemento asignado por la Dirección a los puestos de trabajo del Consejo de Gestión que, por la naturaleza de su contenido funcional, conlleva la disponibilidad y/o la dedicación plena.

* La dedicación especial implica la prohibición de ejercer sin permiso de la Dirección cualquier otra actividad lucrativa al margen de la Institución.

* La dedicación especial conlleva, de forma simultánea:

— Una jornada de presencia física normalizada de 1.705 horas anuales que, con carácter general, se realizará en horario partido.

— La absoluta disponibilidad para reuniones y tareas no programadas que el desarrollo de la actividad lo requiera.

La percepción de este complemento elimina todo derecho al pago de horas extraordinarias.

e) Plus de mantenimiento de piscina:

Es un plus asignado por la Dirección y que está asociado a uno de los monitores de hidroterapia que realiza labores de mantenimiento.

Artículo 18. Personal con contrato temporal.

El personal que preste sus servicios con contrato temporal a jornada completa percibirá sus retribuciones de modo mensual.

Lanaldi partzialeko aldi baterako kontratuarekin lan egiten duten langileek II. eranskinaren arabera ordainsariak jasoko dituzte.

19. artikulua. Antzinasuna.

Antzinasuna hiru urteko hobetuko da, eta hiru urtekoen balioa hitzarmen honen eranskineko taulatan adierazitakoa izango da.

Antzinasungatiko zenbatekoak urtarilaren 1etik aurrera sorraraziko dira hiru urteko urtearen lehen seihilekoan betetzen duten langileen kasuan, eta uztailearen 1etik aurrera sorraraziko dira hiru urteko urtearen bigarren seihilekoan betetzen duten kasuan. Antzinasun-plusaren ondorioetarako, langileak Aspacen lan egindako aldi guztiak zenbatuko dira, kontratu-mota edo kontratuen artean igarotako denbora kontuan hartu gabe.

20. artikulua. Aparteko pagak.

Aparteko bi soldata bermatuko dira, horietako bakoitza 30 eguneko egiazko soldataren parekoa, salbu eta soldata orduen arabera jasotzen duten langileen kasuan. Kontrakoa itaundu ezean, paga horiek uztailean eta abenduan ordainduko dira, ohiko egunean.

Pagak sei hilean behin sortuko dira.

21. artikulua. Soldaten ordainketa.

2025eko urtarilaren 1etik aurrera, soldatak hurrengo hila-beteko lehen lanegunean ordainduko dira (hau da, hilaren 1ean, salbu eta egun hori larunbata, igandea, jaieguna edo zubia bada).

22. artikulua. Kalte-ordainak.

1. Enpresak poliza kolektibo bat kontratatuko du, kontratu mugagabea duten langileei eta etenik gabeko urte bat baino gehiagoko aldi baterako kontratua dutenei kalte-ordainak bermatzeko 2025. urterako, honako kasu hauetan:

- a) Berezko heriotza: 6.714,23 €.
- b) Zirkulazio istripuaren ondoriozko heriotza: 19.767,93 €.
- c) Lan-istripuak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako heriotzagatik: 13.100,26 €.
- d) Lan-istripuagatik ezintasun iraunkor partziala, baremoaren arabera: 39.303,39 € gehienez.
- e) Lan-istripuagatik erabateko ezintasun iraunkorra ohiko lana egiteko: 39.303,39 €.
- f) Lan-istripuagatik erabateko ezintasun iraunkorra lan orotarako: 39.303,39 €.
- g) Lan-istripuagatik baliaezintasun handia: 39.303,39 €.
- h) Baliaezintasunik gabeko lesio iraunkorrak: Ez dira sartzen.

Estandura horiek ezin dira metatu, eta elkarren artean batearazinak dira.

2. Enpresak ordain horiei dagokien aseguru-poliza sinatuko du, eta enpresa batzordeari kopia bat emango dio. Zenbateko horiek urtero eguneratuko dira aurreko urteari dagokion Euskal Autonomi elkarterko KPIren arabera.

3. Langileek urtero zehaztuko dute nor izan behar diren heriotzagatik kalte-ordainen onuradun, eta, halakorik izendatu ezean, indarreko legeriak ezartzen dituen pertsonak izango direla.

V. KAPITULUA

LIZENTZIAK, BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA GIZARTE-HOBETUNTZAK

23. artikulua. Lizentzia eta baimenaren definizioak.

Lizentzia: Arauan tipifikatutako arrazoiengatik eta iraupenaz ordaindutako absentsia baten eskubidea da lizentzia. Ebazpena,

El personal que preste sus servicios con contrato temporal a jornada parcial percibirá sus retribuciones de conformidad con el anexo II.

Artículo 19. Antigüedad.

La antigüedad se perfeccionará por trienios, siendo su valor el señalado en las correspondientes tablas del anexo del presente Convenio.

Los importes correspondientes a la antigüedad se devengarán desde el 1 de enero para los trabajadores que cumplan el correspondiente trienio en el primer semestre del año y desde el primero de julio, para quienes lo cumplan en el segundo semestre. Se computarán, a efectos del plus de antigüedad, todos los períodos de trabajo en que el trabajador haya prestado servicios en Aspace, con independencia del tipo de contrato o del tiempo que haya transcurrido entre contratos.

Artículo 20. Pagas extraordinarias.

Se garantizan dos pagas extraordinarias de 30 días de salario real, salvo al personal que perciban su salario por horas. Dichas pagas serán abonadas, salvo pacto en contrario, en los meses de julio y diciembre y en las fechas habituales.

Las pagas se devengarán con carácter semestral.

Artículo 21. Pago de salarios.

A partir del 1 de enero de 2025, los salarios se abonarán el primer día laborable del mes siguiente (es decir, el día 1 del mes, salvo que éste sea sábado, domingo, festivo o puente).

Artículo 22. Indemnizaciones.

1. La empresa garantiza al personal con contrato indefinido y al personal con contrato temporal de al menos un año ininterrumpidamente, mediante la contratación de una póliza colectiva, las siguientes indemnizaciones, para el año 2025, para los siguientes supuestos:

- a) Por fallecimiento natural, la cantidad de 6.714,23 €.
- b) Por fallecimiento causado por accidente de circulación, la cantidad de 19.767,93 €.
- c) Por fallecimiento causado por accidente laboral o no laboral, la cantidad de 13.100,26 €.
- d) Por incapacidad permanente parcial por accidente laboral, s/baremo y hasta 39.303,39 €.
- e) Por incapacidad permanente total profesión habitual por accidente laboral 39.303,39 €.
- f) Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por accidente laboral 39.303,39 €.
- g) Por gran invalidez por accidente laboral 39.303,39 €.
- h) Por lesiones permanentes no invalidantes: excluido.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí.

2. La empresa suscribirá la correspondiente póliza de seguro para la cobertura de estas indemnizaciones y entregará al Comité de empresa copia de la póliza. Estas cantidades serán actualizadas anualmente en base al IPC de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente al año anterior.

3. Las personas trabajadoras fijarán anualmente quiénes han de ser las personas beneficiarias de las indemnizaciones por fallecimiento, entendiéndose, en defecto de designación, que lo son las personas que establezca la legislación vigente.

CAPÍTULO V

LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 23. Definiciones de licencia y de permiso.

Licencia: La licencia se configura como un derecho del personal de una ausencia retribuida por las causas y duración tipi-

behar besteko aurrerapenarekin eskatzen bada, ezin izango da, ez atzeratu, ez ukatu, eta gauzagarrria izan beharko du. Langileen eskubidetzat hartzen denez, premiazko arrazoi larriek bakarrik eragingo dute ukatzea. Lizentzia bati uko egiten bazaio, ukatze hori arrazoituta eta idatziz egin beharko da.

Erregulazio berezia dagoen kasuetan izan ezik, eta 28. artikulua xedatutako kasuan izan ezik, kasu horretan, gertaera eragiletik aurrera zenbatuko baita, lizentzia gertaera eragilearen ondoko lehen lanegunean hartu beharko da, betiere lizentziaren arrazoiak bere horretan badirau.

Baimena: Lizentzien kasuan ez bezala, Enpresako Giza Baliabideen arduradunari dagokio baimenak ematea. Ukatzuz gero, arrazoiak idatziz arrazoitu beharko dira.

Nolanahi ere, eskaera baimen-egunaz gozatzeko data baino gutxienez hogeitun egun baliadun lehenago egin bada (astelehenetik ostiralerako lanegunetan zenbatuta), onartu egin dela ulertuko da giza baliabideen sailak langileari erantzun ez badio eskaera egin eta hamar egun baliaduneko epean. Baimenaz gozatzeko eguna aintzat hartuta, eskaera hogeitun egun baliadun baino denbora laburragoan egin bada, giza baliabideen sailak bost egun baliadun izango ditu erantzuteko.

24. artikulua. *Kontsulta medikuak eta haurrei jaiotze aurreko azterketak egiteko lizentzia.*

1. Behar adina denborakoa, langileak berak, seme-alabek, gurasoek, ezkontideak, bikotekideak edo langilearen kargura bizi den familiako kide batek medikukontsultara joan beharra duenean (zerbitzu publikoa zein pribatua izan), kontsulta-ordua eta lan-orduak bat baldin badatoz eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak alde aurretik mediku-agindua horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresaburuari.

2. Aspaceko emakumezko langileek behar adina denborako lizentzia izango dute haurra jaiotze aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko, lan-orduekin bat baldin badatoz.

Era berean, ordainpeko lizentzia-eskubidea izango dute amniotentesi-proba egiteko eta proba horren ondoren medikuak gomendatutako egun kopuruan atseden hartzeko.

25. artikulua. *Haurdunaldiko eta edoskitze naturaleko arriskuak.*

Haurdunaldian arriskua badago, Lan Arriskuen Prebentziari buruzko 1995/31 Legearen (azaroaren 8koa) 26. artikuluan 2. eta 3. zenbakietan aurreikusitako baldintzen arabera, amatasun biologikoagatik kontratuaren etetea hasten denean, edo langileak zeukan lanpostura edo haren egoerarekin bat datorren beste batera berriro ere itzultzeko eragozpena desagertzen denean amaituko da kontratuaren etetea.

Edoskitze naturalean arriskua badago, aurrez aipatutako legearen 26. artikuluan 4. idatz-zatian aurreikusitako baldintzen arabera, kontratua eten egingo da langilea bere egoerarekin bat datorren beste batera berriro ere itzultzeko gai den arte.

Haurdunaldian edo edoskitze naturalean izan litezkeen arriskuengatik kontratua eteten denean, enpresak behar diren osagarriak ordainduko ditu langileak bere oinarri erregulatzailaren % 100 jaso dezan etenaldi horrek dirauen artean.

26. artikulua. *Haurdunaldi, jaiotza eta edoskitzarozko kontratuaren etena.*

1. Langileen Estatutuaren 48. artikulua ezarritakoaren arabera, langile orok lan-kontratua eteteko eskubidea izango du haurra jaiotze edo harreraren hartzeara, 16 astez jarraian edo legeak ezarritako epean, kasuan-kasuan.

ficadas en la norma. Su resolución siempre que se solicite con la debida antelación, no podrá ser demorada ni denegada y tendrá que resultar practicable. Al ser concebida como derecho del personal, solo causas graves urgentes motivarán su denegación. En caso de que se deniegue el disfrute de una licencia, dicha denegación deberá hacerse motivadamente y por escrito.

Salvo en aquellos supuestos en que exista una regulación singular, y salvo el supuesto previsto en el artículo 28, que se contabilizará a partir del hecho causante, el disfrute de la licencia deberá iniciarse el primer día de trabajo siguiente al hecho causante, siempre que la causa de dicha licencia se mantenga.

Permiso: Al contrario que en el supuesto de las licencias, la concesión de permisos corresponderá a la Responsable de Recursos Humanos de la Empresa. En caso de denegación, se deberán motivar las razones por escrito.

En todo caso, siempre que la solicitud se haya hecho con al menos veinte días hábiles de antelación (computados de lunes a viernes laborables) a la fecha de disfrute del permiso, se entenderá aceptada la misma si el departamento de recursos humanos no hubiera contestado a la persona trabajadora en un plazo de diez días hábiles desde la fecha de solicitud. Si la solicitud se hubiera hecho con menos de veinte días hábiles a la fecha de disfrute, el departamento de recursos humanos dispondrá de cinco días hábiles para contestar.

Artículo 24. *Licencia para consultas médicas y exámenes prenatales.*

1. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica pública o privada de la persona trabajadora, sus hijas o hijos, madres de padres, cónyuge, pareja, o familiar que conviva o esté a cargo de la persona trabajadora cuando, coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general y siempre que el trabajador presente el volante justificativo de la prescripción.

2. Las trabajadoras de Aspace tendrán derecho a una licencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto que deban de realizarse dentro de la jornada laboral.

Así mismo tendrá derecho a licencia retribuida para la realización de la prueba de amniocentesis y de los días de reposo que, como consecuencia de dicha prueba, le aconseje el servicio médico.

Artículo 25. *Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.*

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los casos de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 apartado 4 de la precitada Ley, la suspensión del contrato finalizará en el momento que la trabajadora pueda incorporarse a un puesto de trabajo compatible con su estado.

En el supuesto de suspensión del contrato por razón de riesgo durante el embarazo y lactancia natural, la Empresa abonará los complementos necesarios para que la trabajadora perciba el 100 % de su base reguladora mientras dure la suspensión.

Artículo 26. *Suspensión del contrato por gestación, nacimiento y lactancia.*

1. En los términos establecidos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, toda persona trabajadora tendrá derecho a suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo durante 16 semanas ininterrumpidas o durante el plazo que, según los casos, marque la ley.

2. 9 hilabetetik beherako seme edo alaba bati bularra emateagatik, lanetik ordubetez irteteko eskubidea izango dute langileak. Ordu hori bi zatitan banatu ahal izango da, edo, bestela, ordubetez murriztu ahal da eguneko lanaldia. Baimenaren iraupena era proportzionalan handituko da jaiotza, adopzio, adopzioa helburu duen zaintza eta harrera anizkoitzetan. Baimenaren iraupena era proportzionalan handituko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan. Guraso biek lan egiten badute, aita edo amak eta aita ez-biologikoak baliatu ahal izango dute baimena. Edoskitze-baimena hartzeko ordutegia eta aldia zehaztea langileari dagokio, lanaldi arruntaren barruan. Langileak hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari zein egunetan itzuliko den ohiko lanaldira.

Langileak eskubide hori lanaldi osoetan metatu ahal izango du.

27. artikulua. Adopzio edo harreragatiko kontratu-eteteak.

Sei urtera bitarteko adingabeak adoptatzearen edo etxean hartzearen kasuetan (adoptatu aurrekoa edo betikoa), eteteak segidako 16 asteko iraupena izango du, eta adopzio edo etxean hartze multiplearen kasuan, bigarren seme edo alabatik aurrera 2 aste gehiago luzatu ahal izango da seme edo alaba bakoitzeko. Etete-egun horiek nola zenbatu langileak aukeratuko du, bai etxean hartzeko erabaki administratiboaren edo juridikoaren ondoren, bai adopzioa egiten deneko ebazpen judizialaren ondoren. Halaber, lizentziaren iraupen-aldia 16 astekoa izango da adingabea 6 urtetik gorako dibertsitate funtzionala duenean, edo bere inguruabar eta esperientzia pertsonalak direla-eta, edota atzerritarra izateagatik, gizarteratzeko eta familiaren baitan toki izateko zailtasunak baldin baditu, gizar-te-zerbitzu eskudunak hala egiaztatuta. Amak eta aitak, edo amek eta aitek biek lan egiten dutenean, eurek erabakiko dute etenaldia nola banatu; biek batera balia dezakete, edo lehenengo batak eta gero besteak, baina, betiere, denbora horretan etenik egin gabe eta gorago zehaztutako mugak errespetatuta.

Atsedeen-denboraldiak aldi berean hartzen diren kasuetan, horien batuketa ez da aurreko idatz-zatietan aurreikusten diren 16 asteak baino luzeagoa izango, edo erditze multiplearen kasuan dagozkienak baino luzeagoa.

Artikulu honetan aipatzen diren aldiak lanaldi osoan edo lanaldi partzialean baliatu ahal izango dira, alderdien arteko adostasuna lortu ondoren.

Haurra nazioartean adoptatu behar dutela-eta, gurasoek adoptatu nahi den haurren jatorrizko herrialdera joan beharra dutenean, artikulu honetan kasu bakoitzerako ezarritako etenaldia aurreratu ere egin ahal izango da, adopzioa eratzeko ebazpena eman aurretik 4 aste, gehienez.

Lan-egutegian ezarritako oporraldiarekin bat badator, etenaldi astebate luzatuko da, arauzko oporraldia barne hartuta.

28. artikulua. Norberaren edo ahaideen ezkontzagatiko lizentzia.

1. Norberaren ezkontzagatik, langileak 18 egun naturaleko lizentziarako eskubidea izango du, baimena laneguna den gertaera eragilearen egunean hasiko da, edo gertaera eragilearen ondorengo lehen lanegunean.

Lizentzia Familia Liburuaren, bizikidetza-ziurtagiriaren edo erregistroko inskripzioaren bidez justifikatu beharko da.

2. Aurreko paragrafoan emandako eskubideak elkarbizitza egonkorri ekiten dioten bikoteek ere izango dituzte. Horretarako, ordea, interesdunak helbideratuta dauden udalerriko udaletxeak egindako elkarbizitza-egiaztagiriaren bidez egiaztatu beharko dute, edo bestela, Elkarketa Zibilen Udal Erregistroko egiaztagiriaren bidez. 4 urteko epean ezin da lizentzia gehiagorik hartu kontzeptu horrengatik.

2. Por lactancia de una hija o un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por 1 hora de reducción de su jornada diaria. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre y el padre o madre y padre no biológica en el caso de que ambas/os trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la persona trabajadora dentro de la jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La persona trabajadora podrá acumular este derecho en jornadas completas.

Artículo 27. Suspensión del contrato por adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hija/o a partir del 2.º, contadas a la elección de la trabajadora o trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores con diversidad funcional o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre, o las madres y los padres trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas trabajadoras interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las partes.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país donde se produce la adopción, el período de suspensión previsto para cada caso del presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Cuando el período de la suspensión coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, esta licencia se ampliará en una semana quedando absorbidas las vacaciones reglamentarias.

Artículo 28. Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1. Por matrimonio propio se tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales de duración, comenzando su disfrute el día del hecho causante de ser el mismo laborable, o el primer día laborable tras el hecho causante.

La licencia deberá justificarse mediante el correspondiente Libro de Familia, certificado de convivencia o inscripción registral.

2. Asimismo, tendrá derecho a esta licencia quien inicie una convivencia estable de pareja, siempre que acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde las personas interesadas tengan establecida la residencia o, en su caso, mediante certificado del Registro Municipal de uniones civiles, cuando este existiera. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.

3. Hitzarmenaren gainerako artikuluetan «lankide» edo «bikote» terminoak erabiltzen badira, agindu honetan eskatzen diren inskripzioak edo ziurtagiriak bete beharko dira.

4. Langilearen bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideak ezkontzen badira, egun natural bat hartzeko eskubidea izango du langileak, ezkontzako eguna bera. Ospakizuna langilea bizi den lekutik 200 kilometro baino urrunago bada, egun bat gehiago gehitu ahal izango zaio lizentziari, eta beste egun bat gehituko zaio 200 km-ko tarte bakoitzeko, gehienez 3 egun natural gehitu arte.

29. artikulua. *Senidearen gaixotasun larri edo heriotzagariko lizentzia.*

1. Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odolkidetasunezko nahiz ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senideen (izatezko bikotekidearen odolkidetasunezko senideak barne) istripuagatik, gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eta langileak berak zaintzea beharrezkoa duen ospitalatzerik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, langileak 5 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du.

Gaixotasun larritzat joko da dagokion medikuak halakotzat kalifikatzen duena, hasierako ziurtagirian edo alderdietako edozeinek geroago eskatuta. Hauexek dira irizpide orientagarriak:

- Ospitaleratu behar izatea.
- Ebakuntza kirurgikoa egin behar izatea.
- Ebakuntza egin ondoren, etxean atsedean hartzeko beharra, zerbitzu medikoei berariaz adierazia.

Artikulu honen ondorioetarako, erditzea senideen gaixotasun larritzat hartuko da (anai-arrebak, seme-alabak eta gurasoak, maila bereko ezkontza-ahaideak barne).

Gaixotasun larriei dagokienez, ospitaleko egonaldia ziurtagiria edo gaixotasunaren larritasunaren mediku-ziurtagiria beharko da lizentziaren egun bakoitzeko.

2. Ahaideak hiltzen badira, langileak honako baimen hauek hartzeko eskubidea izango du:

- Ezkontidearen edo bikotekidearen edo seme-alaben heriotzagarik, egutegiko 5 egun, eta berdin maila bereko ezkontza-ahaideei dagokienez; egun horietako 2, gutxienez, lanegunak izango dira.
- Gurasoen, anai-arreben, biloben eta aitona-amonen heriotzagarik, egutegiko 3 egun, eta berdin maila bereko ezkontza-ahaideei dagokienez, langilearekin batera bizi direlarik; egun horietako 2, gutxienez, lanegunak izango dira.
- Gurasoen eta anai-arreben heriotzagarik, egutegiko 5 egun, ezkontza-ahaidetasunekoak barne, betiere langilearekin bizi badira; egun horietako 2 gutxienez lanegunak izango dira.

Senideen heriotzaren kasuan, heriotza egiaztatzen duen edozein agiri izango da lizentziaren egiaztatzea.

3. Adierazitako lizentziei gagozkiela, langileak lizentzia hartzeko egunak aukeratzeko eskubidea izango du. Egun horiek elkarren segidan hartu ahalko dira edo ez, betiere arrazoiak bere horretan jarraitzen badu.

4. Baimen horiek egun batez luzatuko dira 150 km-ko distantziatik aurrera, eta beste batez 150 km-ko tarte bakoitzeko, gehienez ere, 3 egunez.

5. Lizentzia hartzeko eskubidea baliatzeko modua eman zuen gaixotasun larriaren gertaera eragileak irauten badu, lizentzia amaitu eta 30 egun igaro ondoren, langileak egutegiko 3 eguneko beste lizentzia ordaindu bat hartzeko eskubidea izango

3. Los términos de «compañero» o «compañera», o pareja, que se utilizan en el resto del articulado del Convenio requerirán del cumplimiento de las inscripciones o certificados que se exigen en este precepto.

4. Cuando el matrimonio lo contraigan parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de la celebración, que podrá ser ampliada en 1 día si la celebración se efectuase a más de 200 km y por cada 200 km más de desplazamiento con un máximo de 3 días de ampliación.

Artículo 29. *Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de pariente.*

1. En casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad 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, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 5 días laborables.

A estos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. Serán criterios orientativos:

- Necesidad de hospitalización.
- Necesidad de intervención quirúrgica.
- Necesidad de reposo domiciliario tras intervención quirúrgica, indicado por los servicios médicos.

A los efectos de este artículo, el parto se considerará enfermedad grave de familiares (hermanos, hijos y padres, incluidos los parientes políticos del mismo grado).

Para todos los supuestos de enfermedad grave se exigirá certificado de estancia hospitalaria o certificado médico de la gravedad de la enfermedad para cada uno de los días de la licencia.

2. En los casos de fallecimiento de familiares, la persona trabajadora tendrá derecho a los siguientes permisos:

- 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge o compañero/a, hijos, extensivo a los parientes políticos del mismo grado, siendo que al menos 2 de esos días deberán ser laborables.

- 3 días naturales por fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos, extensivo a políticos del mismo grado, siendo que al menos 2 de esos días deberán ser laborables.

- 5 días naturales por fallecimiento de los padres y hermanos, incluidos políticos siempre y cuando convivan con la persona trabajadora, siendo que al menos 2 de esos días deberán ser laborables.

Para los supuestos de fallecimiento de familiares, el justificante de la licencia será cualquier documento que acredite el fallecimiento.

3. La persona trabajadora, respecto de las licencias indicadas, tendrá derecho a elegir las fechas de disfrute de la licencia, que lo podrán ser de forma consecutiva o no consecutiva siempre que se mantenga la causa.

4. Estos permisos se ampliarán en 1 día, a partir de los 150 km y por cada 150 km más de desplazamiento con un máximo de 3 días de ampliación.

5. Caso de persistir el hecho causante de enfermedad grave que dio derecho a la licencia, la persona trabajadora tendrá derecho, pasados 30 días desde la finalización de la misma, a una nueva licencia retribuida de 3 días naturales, si se refiere a cón-

du, betiere ezkontideari, bikotekideari, seme-alabei edo gurasoei dagokienez, eta berdin maila bereko ezkontza-ahaideei dagokienez. Langilearekin bizi diren anai-arreben edo ezkontzako anai-arreben kasuan, egutegiko 2 egun hartzeko eskubidea izango du. Kasu horretan, joan-etorriengatik gehieneko luzapena egun batekoa izango da.

6. Ezinbesteko kasuetan, langileak lanetik alde egiteko eskubidea izango du, baldin eta hala beharrezkoa bada ahaideei edo bizikideei lotutako premiako familia-arrazoiengatik, baldin eta gaixotasun edo istripu baten ondorioz, langilea berehala bertan egotea ezinbestekoa bada.

Apartatu honetan agertzen diren arrazoiengatik, langileek eskubidea izango dute urtean lau egunen baliokideak diren absentzia-orduak ordaintzeko, hitzarmen kolektiboan ezarritakoari jarraituz, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko akordioan funtsatuta, eta, hala badagokio, absentiaren arrazoa egiaztatzen duen agiria aurkeztu beharko dute langileek.

30. artikulua. *Ohiko etxebizitzaz aldatzearen ondoriozko lizentzia.*

Langileek egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute.

Lizentzia hori hilabeteko epean hartu ahal izango da, helbi-dearen administrazio-aldaketatik zenbatzen hasita.

31. artikulua. *Utziezinezko eginbehar publiko eta pertsonalen ondoriozko lizentzia.*

Kontzeptu hori dela eta, behar adina denborarako lizentzia-eskubidea izango da, baldin eta aipatutako eginbeharrak lan-ihardunetik kanpo egin ezin badira.

Eragin horietarako, utziezinezko eginbehar publiko eta pertsonaltzat ondoko hauek hartuko dira:

a) NANA, gida-baimena, pasaporte eta organismo ofizial-letako erregistroetan luzatutako ziurtagiriak luzatu eta berritzea.

b) Epaitegi, polizia-etxe eta gobernu zibil edo militarren zitalioak eta beste erakunde ofizialak.

32. artikulua. *Norberaren eginbeharrengatik lizentzia.*

1. Kontzeptu horrengatik, egutegiko 3 eguneko edo 21 orduko lizentzia hartzeko eskubidea izango da, betiere justifikatuta badago.

Norberaren eginbehar edo gauzatzat hartuko da ezkontzetan, bataioetan, hiletetan eta antzeko beste gertaera batzuetan parte hartzea. Era berean, kontuan hartuko da lan-ordutegian egiten diren eskolako bileretara joatea, bai eta anai-arrebak laguntzea eta zaintzea ere, ospitaleratzean eta tratamendua jasotzean, minbiziak (tumore gaiztoak, melanomak, kartzinomak) edo beste edozein gaixotasun oso larri eraginda. Beste alde batetik, bigarren mailarainoko senideei laguntzea ere bada norberaren eginbeharra, mendekotasuna edo desgaitasuna baloratzeko.

Hala berean, norberaren eginbehartzat hartuko da langileari eragiten dioten egintza judicial pribatuetara, administratiboetara edo lanekoetara joatea, edo kontsultategi juridiko eta sindikaletara joatea.

2. Hitzarmen kolektibo hau sinatzen denetik hurrengo hitzarmen kolektibo indarrean hasten den arte, langileek egun bakarra hartu ahalko dute urtean norberaren gauzetarako, justifikatu beharrik gabe. Hurrengo hitzarmen kolektibo indarrean jartzen denetik aurrera, apartatu honetan xedatutakoa ondorioz gabe geratuko da.

33. artikulua. *Langileak duen lanpostuarekin zuzeneko loturarik ez duten ikasketak zentro ofizialetan egiteagatik lizentzia.*

Azterketak egitera joateko behar den denbora hartzeko eskubidea izango du langileak, behar bezala justifikatuta.

yuge, compañero-a, hijos o padres, extensivos a los políticos del mismo grado. Si se refiere a hermanos o hermanos políticos que convivan con la persona trabajadora, tendrán derecho a 2 días naturales. En este caso, la ampliación máxima por desplazamiento será de 1 día.

6. 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.

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, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, 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 30. *Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.*

El personal tendrá derecho a una licencia de 1 día natural.

Esta licencia se podrá disfrutar en el plazo de un mes desde el cambio administrativo del domicilio.

Artículo 31. *Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.*

Por este concepto se tendrá derecho a una licencia por el tiempo necesario siempre y cuando el cumplimiento no pueda efectuarse fuera de la jornada laboral.

A los efectos del acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal:

a) Expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.

b) Citaciones, de Juzgados, comisarías, Gobiernos civiles o militares y otros organismos oficiales.

Artículo 32. *Licencia por asuntos propios.*

1. Por este concepto se tendrá derecho a una licencia de 3 días naturales o 21 horas, siempre que estén justificadas.

Se entenderá por asuntos propios la asistencia a bodas, bautizos, funerales y otros acontecimientos de naturaleza similar. Igualmente, se considerará la asistencia a reuniones escolares que se produzcan en el horario de trabajo, así como el acompañamiento y cuidado de hermanos, durante la hospitalización y tratamiento continuado, cuando lo sea por cáncer (tumores malignos, melanomas, carcinomas), o por cualquier otra enfermedad muy grave durante la hospitalización y tratamiento continuado. Asimismo, la asistencia a familiares, hasta segundo grado, para valoración de la dependencia o la discapacidad.

Asimismo, se entenderá por asuntos propios la asistencia a actos de carácter judicial privado, administrativo o laboral que afecten a la trabajadora o trabajador o asistencia a consultorios jurídicos y sindicales.

2. Desde la firma del presente Convenio Colectivo y hasta la fecha de entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo, las personas trabajadoras podrán disfrutar de 1 día de asuntos propios anual sin necesidad de justificación. A partir de la entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo, lo dispuesto en el presente apartado quedará sin efecto.

Artículo 33. *Licencia para la realización de exámenes en centros oficiales no directamente relacionados con la plaza desempeñada.*

Se tendrá derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos por el tiempo necesario, debidamente justificado.

Langileak bere ohiko bizilekutik 150 km-ra baino urrunago joan behar badu azterketa egitera, lizentziari egun bat gehituko zaio.

34. artikulua. *Betetzen den plazarekin zerikusia duen prestakuntzarako lizentzia.*

Betetzen den lanpostuari lotutako prestakuntza-saioretara joateko 3 eguneko edo 21 orduko lizentzia hartzeko eskubidea izango da, betiere enpresak prestakuntza hori berariaz proposatu edo onartu badu. Betetzen den plazarekin zerikusia duen prestakuntzarako lizentzia.

35. artikulua. *Ordaindu gabeko baimenak.*

1. Plantillan gutxienez urtebete daramaten langileek ordaindu gabeko baimena eskatu ahal izango dute norberaren kontuetarako.

Horrelako baimenak hartzen direnean ordainsarrietan kenketa egingo da, jarraian azaltzen den moduan:

a) Ordukako baimena:

$$\frac{\text{Hileko soldata gordina}}{30} \times \frac{\text{Baimen orduak}}{\text{Eguneko lanaldia}}$$

b) Gehienez urteko 5 eguneko baimenak:

$$\frac{\text{Hileko soldata gordina}}{30} \times \text{Baimen egunak}$$

c) 5 egunetik gorako baimenak: Plantillan gutxienez urtebete daramaten langileek ordaindu gabeko baimena eskatu ahal izango dute norberaren kontuetarako. Baimen hori beti emango da, Zerbitzuaren eskakizunek horretarako aukera ematen badute.

Honela egingo dira seigarren egunetik aurrera egin beharreko deskontuak:

$$\frac{\text{Hileko gordina} \times 14}{12} = \text{Hileko soldatak, pagak barne}$$

$$\frac{\text{Hileko soldata, pagak barne}}{30} \times \text{Baimen egunak}$$

2. Langilea ordezkatu behar bada ere, ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen heriotzaren kasuan soldatarik gabeko 5 eguneko baimena hartu ahal izango da, gehienez ere hilabeteko epean, heriotzagatik lizentzia hartu zenetik zenbatzen hasita.

36. artikulua. *Betetzen den funtzio edo lanpostuarekin zuzeneko zerikusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena.*

Betetzen duten funtzio edo lanpostuarekin zuzeneko zerikusia duten gaiei buruzko lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena eman ahal izango zaie langileei, baldin eta prestakuntza-zentroetan aipatutako ikasketak egiteko onartzen badituzte.

Baimen horren iraupena gehienez ere ikasturte batena izango da eta lan-ihardun osoa edo zati bat ukitu ahal izango du.

Baimen horiek hartzearen ondorioz ordainketak deskontatzeari dagokionez, Hitzarmen honen 37. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio. Baimenak lan-ihardunaren zati bat besterik ukitzen ez duenean, deskontuak baimenaren iraupenaren arabera koak izango dira.

37. artikulua. *Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte edo sindikatuekin zerikusia duten gertakari kolektiboetara joateko baimenak.*

Kongresu, kurtso, ikastaro, mintegi, sinposium, topaketa, lehiaketa, solasaldi, hitzaldi, bilera eta jardunaldietara nahiz zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte edo sindikatuekin zerikusia duten bestelako gertakari kolektiboetara joateko, langileei baimenak eman ahal izango zaizkie urteko guztira 15 eguneko epe zatigarriko.

En el caso de tener que realizar el examen a más de 150 km del domicilio habitual de la persona trabajadora, esta licencia se ampliará en 1 día más.

Artículo 34. *Licencia para formación relacionada con la plaza desempeñada.*

Se tendrá derecho a la licencia de 3 días o 21 horas para asistir a una formación relacionada al puesto que se desempeña, siempre que dicha formación haya sido propuesta o aceptada expresamente por la empresa.

Artículo 35. *Permiso sin retribuciones.*

1. El personal de plantilla con un año de antigüedad podrá solicitar permiso no retribuido por asuntos particulares.

Estos permisos conllevan una deducción en las retribuciones, que se harán de la siguiente forma:

a) Permisos por horas:

$$\frac{\text{Bruto mensual}}{30} \times \frac{\text{Horas de permiso}}{\text{Jornada diaria}}$$

b) Permisos de hasta 5 días anuales:

$$\frac{\text{Bruto mensual}}{30} \times \text{Días de permiso}$$

c) Permisos de más de cinco días: El personal de plantilla con un año de antigüedad podrá solicitar permiso no retribuido por asuntos particulares. Dicho permiso será concedido siempre que las necesidades del Servicio así lo permitan.

El tratamiento de descuento a efectuar a partir del sexto día será el siguiente:

$$\frac{\text{Bruto mensual} \times 14}{12} = \text{Salario mes con pagas}$$

$$\frac{\text{Salario mes con pagas}}{30} \times \text{Días de permiso}$$

2. Aun cuando fuera necesaria la sustitución de la persona trabajadora se podrá disfrutar de hasta 5 días de permiso sin sueldo en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, a ejecutar en un plazo no superior a 1 mes desde que se ejerció la licencia por fallecimiento.

Artículo 36. *Permiso por estudios de perfeccionamiento profesional, directamente relacionados con la función o puesto que se desempeña.*

Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos al personal que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.

El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico y podrá afectar a toda o parte de la jornada laboral.

Para los descuentos de las retribuciones como consecuencia del disfrute de estos permisos, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del presente Convenio. Si el permiso afecta sólo a una parte de la jornada laboral, los descuentos serán proporcionales al tiempo de disfrute.

Artículo 37. *Permisos por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.*

Podrán concederse permisos por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

Aipatutako gertakarietarako irtenaldiak Instituzioak berak sustatuko balitu, aipatutako gertakarietan beretzako interesgarriak diren gaiak ukitzeagatik, langileak bidaia, egonaldi, inskripzio eta bestelakoei dagokien dietaren kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du eta, ahal bezain laster, jasotako esperientziei eta horiek zerbitzuaren mesederako praktikan aplikatzeko ahalbideei buruzko txosten xehekatua prestatzera behartuta egongo da.

Langilearen beraren ekimenez eskatutako baimenak ez du ekarri inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik, ezein kontzeptuagatik, ez dieta, bidai gastu, egonaldi edo inskripzioagatik ere, horiek interesatuaren kontura izango baitira.

38. artikulua. Guraso-baimena.

1. Langileek guraso-baimena hartzeko eskubidea izango dute semea, alaba edo urtebetetik gorako aldi hartutako adingabea zaintzeko, harik eta adingabeak zortzi urte betetzen dituen arte.

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

2. Guraso-baimena langileen banako eskubidea da, gizona nahiz emakumeena, eta eskubidea ezin da eskualdatu.

Langileak zehaztu beharko du noiz hasi eta noiz amaituko den, edo, hala badagokio, guraso-baimena zein alditan gozatuko duen. Eta halaxe jakinarazi beharko dio enpresari hamar eguneko aurrerapenez, ezinbesteko kasuetan izan ezik, langilearen egoera eta enpresaren antolaketa-beharrak aintzat hartuta.

Bi langilek edo gehiagok eskubidea baliatzeko eskubidea gertaera eragile berarengatik sortzen badute guraso-baimenaz gozatzeko aldiak enpresaren funtzionamendu egokia larriki aldarazten badu, enpresak erabaki ahal du baimenaren gozaldia arazoizko epe batez atzeratzea, idatziz justifikatuta eta antzeko malgutasuna daukan beste aukera bat eskaini eta gero.

39. artikulua. Eszedentziak.

1. Borondatezkoa. Interesatuaren eskariz deklaritzen da. Eman ahal izateko, eskatzaileak egoera aktiboan egotea eta eskaria egiten duen unean aipatutako egoeran gutxienez urtebete eman izatea eskatuko zaio. Eszedentziak gutxienez 4 hilabete eta gehienez 5 urte iraungo du. Gehienezko iraupena gaintitzen ez den bitartean, hasierako eskaeraren luzapenak eskatu ahal izango dira.

Langileak, erakundean gutxienez hiru urte jarraian jardun ondoren, borondatezko eszedentzia hori eskatzen badu arestian deskribatutako baldintza berdinetan, lehen urtean lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, eta epe hori igarotakoan, lehen-tasun-eskubidea baino ez zaio gordeko.

Langilea egoera horretan dagoen bitartean, eskubide eta betebeharrak guztiak etenda geratuko dira, eta, ondorioz, ez da inolako ordainsaririk jasoko, eta antzinatasuna zenbatzeko eszedentzia-denbora ere ez da ordainduko.

Lanera itzultzeko eskubidea edo, hala badagokio, lehentasunezko eskubidea arautzeko, eszedentzian dagoen langileak gutxienez hilabete lehenago eskatu beharko du enpresara itzultzea. Horrela egiten ez badu, lanera itzultzeko eskubidea galduko du (lanera itzultzeko eskubidea edo lehentasun-eskubidea).

Enpresak bitarteko langile batekin bete ahal izango eszedentzia hartu duenak hutsik utzitako lanpostua.

Eszedentzia lanuzteei buruzko 13. artikuluan ezarritako aurreabisu-epene arabera eskatu beharko da.

Si las asistencias fueran promovidas por la propia Institución, porque en tales eventos se trataran materias de interés para la misma, la persona trabajadora asistente tendrá derecho al abono de la correspondiente indemnización por dieta de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y vendrá obligado a efectuar, a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio.

El permiso solicitado por iniciativa exclusiva de la persona trabajadora no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo del interesado.

Artículo 38. Permiso parental.

1. 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.

2. 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 o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, 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.

Artículo 39. Excedencias.

1. Voluntaria. Es la que se declara a petición de la persona interesada. El requisito de su concesión será que, quien lo solicita, se encuentre en situación de activo con contrato indefinido y tenga cumplido en ella un mínimo de un año inmediatamente anterior a la fecha de solicitud. La excedencia tendrá una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años. En tanto en cuanto no se supere la duración máxima, se podrán pedir prórrogas de la solicitud inicial.

Cuando la persona trabajadora, con un mínimo de tres años, de ejercicio activo continuado en la organización, solicite esta excedencia voluntaria en las mismas condiciones descritas anteriormente, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo conservará sólo el derecho preferente.

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 por antigüedad.

Con el objeto de regular el derecho de reincorporación o, en su caso, el derecho preferente, la persona en excedencia deberá solicitar su reingreso en la empresa, al menos, con un mes de antelación. Si no lo hiciera así, perderá su derecho de reingreso (bien de reincorporación o bien el derecho preferente).

La empresa podrá cubrir la vacante del excedente con personal interino.

La excedencia ha de pedirse, con arreglo a los plazos de preaviso establecidos para el cese (artículo 13).

Eszedentzia eskatzeko unean, erantzukizun-plusa jasotzea dakarten lanpostuak betetzen dituzten langileek, artikulu honetan ezarritako beharkizun orokorrak bete ondoren, lanbide-kategoria edo -maila bereko lanpostura itzultzeko eskubidea izango dute lanpostu hutsik balego edo, besterik ezean, espezialitate bereko lanpostuan sartuko dira. Azken kasuan, lanpostu berriari dagozkion ordainsariak jasoko dituzte.

Borondatezko eszedentziaren iraupen orokorrari kalterik egin gabe, bost urtean behin bakarrik, langileak gutxienez 2 hilabeteko eszedentzia eskatu ahal izango du.

2. Nahitaezkoa. Egoera horretan hartuko dira kargu publiko edo sindikal iragankorra betetzeko izenda daitezkeen langileak. Kasu horretan, aipatutako karguan dirauten bitartean eszedentzi eskubidea izango dute eta kargua uzten denetik hasita 6 hilabeteko epean itzulera eskatu beharko dute.

3. Familia-arrazoiengatik. Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartu ahal izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko, bai beraiek izandako seme-alabak, bai adoptatuak edo familian hartuak izanda ere (harrera iraunkorra nahiz adopzio aurreko harrera). Haurra jaiotzen den egunean hasiko da eszedentzia, edo adopzioari nahiz harrerari buruzko ebazpen judiziala edo administrazio-ebazpena ematen den egunean.

Era berean, bi urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, bere kargura dagoen ahaideren bat zaindu behar duten langileek, odolkidetasunezko edo kidetasunezko bigarren mailaraino, baldin eta ahaidea, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordainduriko jarduerarik betetzen ez badu.

Eszedentzia horien iraupena ondorio guztietarako hartuko da kontuan, bai antzinasunari bai promozioari lotuta, eta langileak eskubidea izango du lan-prestakuntzarako ikastaroetan parte hartzeko. Era berean, eskubidea izango dute eszedentzian dauden artean lanpostua gorde dakion.

40. artikulua. Lanaldia murriztea adingabekoak eta senitartekoak zaintzeko.

1. Legezko zaintza dela-eta, langileren batek 12 urte bitarteko haurra edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezindu fisiko, psikiko nahiz zentzumenezkoren bat bere kargu izanez gero, eskubidea izango du lanaldia murrizteko, alokairua ere hein berean murriztuta.

2. Eskubide bera izango dute adinagatik edo istripu edo eritasun baten ondorioz bere kasa bizitzeko gauza izan ez eta lan ordaindurik egiten ez duen senitartekoren bat -odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa- zaindu behar duten langileek ere.

41. artikulua. Lansaioak murriztea adinaren zioz.

Langileak 61 urte betetzen dituenetik aurrera, lanaldia (eta soldata) % 25 eta % 50 artean murrizteko eskatu ahal izango dio enpresari.

42. artikulua. Baimen berezia «urte sabatikoa».

Gizarte Segurantzaren legeriak eta araudiak horretarako aukera ematen badu, Aspaceko langileek, nahi izanez gero, baimen berezia «urte sabatikoa» hartzeko urtebete arteko epea planifikatu ahal izango dute, eta, epe horretan, aurreko lau urteetan jasotako batez besteko ordainsariaren % 80 jasoko dute, betiere honako baldintza hauek betetzen badira:

– Baimena eskatzeko unean, langileak gutxienez 10 urteko antzinasuna izatea Aspacen.

– Baimena gutxienez lau urte eta hilabete lehenago eskatzea.

– Baimena eskatu ondoren, eta lau urte osoz, langileak zerbitzuak emateko konpromisoa hartzea, eta eskubidez dagozkion ordainsarien % 80 jasotzea.

El personal que, en el momento de solicitar la excedencia, ocupe puestos que conlleven la percepción de plus de responsabilidad tendrán derecho a regresar, 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, percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto.

Sin perjuicio de la duración general de la excedencia voluntaria, por una sola vez cada cinco años, la persona trabajadora podrá pedir una excedencia con una duración mínima de 2 meses.

2. Forzosa. Se considerará en esta situación al personal que pudiera ser nombrado para cargo público o sindical de carácter no permanente. En tal caso, disfrutará de excedencia mientras se mantenga en dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo de 6 meses desde que abandonara el cargo.

3. Por motivos familiares. El personal tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hija/hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, tendrán derecho un período de excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de estas excedencias computará a todos los efectos, tanto de antigüedad como promocionales y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Así mismo, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca en excedencia.

Artículo 40. Reducción de jornada por cuidado de menores y familiares.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario.

2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma/o, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 41. Reducción de jornada por edad.

A partir de que la persona trabajadora cumpla la edad de 61 años podrá solicitar a la empresa una reducción de jornada (y salario) de entre el 25 % y el 50 %.

Artículo 42. Permiso especial «año sabático».

Siempre y cuando la legislación y normativa de Seguridad Social lo permita, las personas trabajadoras de Aspace podrán, a su elección, planificar el disfrute de hasta un año de permiso especial «año sabático», durante el cual percibirán el 80 % de la retribución media percibida durante los cuatro años anteriores, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

– Que la persona trabajadora ostente, en el momento de solicitar el permiso, una antigüedad mínima en Aspace de 10 años.

– Que solicite el permiso con, al menos, cuatro años y un mes de antelación a la fecha de su disfrute.

– Que, tras el momento de solicitar el permiso y durante cuatro años completos, la persona trabajadora se comprometa a prestar servicios percibiendo el 80 % de las remuneraciones a las que tuviera derecho.

43. artikulua. Prebentzio Ordezkariek eta Segurtasun eta Osasun Batzordea.

1. Prebentzio Ordezkariek langileak ordezkatzen dituzte laneko arriskuen prebentzioari buruzko berariazko funtzioetan.

Enpresa Batzordeko kideek beraien artean 3 ordezkarik izendatuko dituzte.

Prebentzio Ordezkariek Laneko Arriskuen Prebentzio Legeak ezarritako garantiak, eskumenak eta ahalmenak izango dituzte eta, Enpresa Batzordeko kide gisa duten ordu-kredituaz gain, karguaren berezko funtzioak eta Segurtasun eta Osasun Batzordearenak ere betetzeko beharrezko denbora bere esku izango dute.

Laneko Arriskuen Prebentzio Legean aurreikusitako prestakuntza-ikastaroei urteko 80 ordu iraungo dute.

2. Segurtasun eta Osasun Batzordea sei kidek osatuko dute: Prebentzioko 3 ordezkariek eta Enpresak izendatutako 3.

Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretan, hitzez baina botorik gabe, Ordezkariek Sindikalek eta, baleude, haren konposizioan barne hartzen ez diren enpresako prebentzio-erantzule teknikoek parte hartuko dute.

Segurtasun eta Osasun Batzordeak berorren funtzionamendu-arauak ezarriko ditu.

Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak, garantiak eta ahalmenak Laneko Arriskuen Prebentzio Legean ezarritakoak izango dira.

44. artikulua. Aspaceko jantoki-zerbitzua.

Pentsio-erdia duten zentroetan zerbitzua egiten duten langileek, euren lan-ihardunean otordua suertatzen bada, mantenu-eskubidea izango dute.

45. artikulua. Erretiroa.

1. Erretiroatik bere borondatez lana uzten dutenentzat ondoko pizgarriak ezarri dira:

- a) 64 urterekin: Alokairu erreala 2 hilabete.
- b) 63 urterekin: Alokairu erreala 3 hilabete.
- c) 62 urterekin: Alokairu erreala 4 hilabete.
- d) 61 urterekin: Alokairu erreala 5 hilabete.

2. Aspace Gipuzkoa enpresa osoak 12 txanda-kontratu sinatuko ditu guztira.

Erretiro partzialerako baldintzak betetzen dituztenek ezin badeute txanda-kontraturik egin 12 txanda-kontratu daudelako, urteko lanaldia % 5 murriztu ahal izango dute.

46. artikulua. Azterketa medikoa.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartutako langile guztiei urtero azterketa mediko bat egingo zaie legeak eskatutako baldintzetan.

Ondorio horretarako, azterketa medikorako planaren egutegia landuko da eta langile bakoitzari azterketari buruzko txostena emango zaio.

47. artikulua. Aurrerakinak eta maileguak.

Aspaceko langile finkoek interesik gabeko aurrerakin arrunt itzulgarriak eskatu ahal izango dituzte, baldin eta horien kopurua bi hilabeteko alokairu erreala gainditzen ez badute. Aipatutako aurrerakinak dagozkion deskontuen bidez itzuliko dira, 14 hila-beteko (14 paga) gehieneko mugara arte.

Ondorio horretarako, langile guztientzat 10.000 euroetako fondoa ezarriko da langile guztientzat, nahiz eta pertsona bakoitzak, banaka hartuta, urtean gehieneko 1.000 euro erabili ahal izango dituen.

Artículo 43. Representantes de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

1. Los Delegados de Prevención ostentan funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se designarán 3 Delegados de Prevención por y entre quienes componen el Comité de Empresa.

Los Delegados de Prevención, que tendrán las garantías, competencias y facultades que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dispondrán, al margen de su crédito horario como componentes del Comité de Empresa, del tiempo necesario para ejercer las funciones implícitas a su cargo y del Comité de Seguridad y Salud.

Los cursos de formación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán una duración de 80 horas anuales.

2. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por 6 personas: los 3 Delegados de Prevención y 3 nombrados por la Empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y el personal técnico de la prevención en la empresa, si los hubiere, y que no formen parte de su composición.

El Comité de Seguridad y Salud se dotará de sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias, garantías y facultades del Comité de Seguridad y Salud, serán las establecidas en la Ley de Prevención de los Riesgos Laborales.

Artículo 44. Servicio de comedor en Aspace.

El personal que preste servicios en centros en los que exista media pensión, y cuando su jornada coincida con las horas de comida, tendrá derecho a manutención.

Artículo 45. Jubilación.

1. Para quienes cesen voluntariamente por jubilación al 100 % se establecen los siguientes incentivos:

- a) A los 64 años: 2 mensualidades de salario real.
- b) A los 63 años: 3 mensualidades de salario real.
- c) A los 62 años: 4 mensualidades de salario real.
- d) A los 61 años: 5 mensualidades de salario real.

2. La totalidad de la empresa Aspace Gipuzkoa tendrá suscritos un total de 12 contratos de relevo.

Aquellas personas que, cumpliendo los requisitos para la jubilación parcial no pueda hacer contrato de relevo porque ya existan 12 contratos de relevo, a su elección podrán reducir su jornada anual un 5 %.

Artículo 46. Reconocimiento médico.

Se realizará un chequeo médico anual a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio en los términos que legalmente sea exigido.

A tal efecto, se realizará el calendario de plan de revisión médica, entregando a cada persona trabajadora el correspondiente informe de la revisión.

Artículo 47. Anticipos y préstamos.

El personal fijo de Aspace podrá solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin interés, siempre que la cuantía no exceda de una mensualidad del salario real. El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en el salario hasta un máximo de 14 mensualidades (14 pagas).

A estos efectos se establecerá un fondo de 10.000 euros para todo el personal, si bien cada persona, individualmente considerado, solo podrá disponer anualmente de una cuantía máxima de 1.000 euros.

48. artikulua. Arropa eta oinetakoak.

Arropa eta oinetako egokiak emango zaizkie horiek behar eta erabiltzen dituzten langileei. Urtebeteko gehienezko epean berritu egingo dira edo, kasuak kasu, lanean erabiltzearen ondorioz beharrezkoa suertatzen den bakoitzean.

2023rako, pertsonako 112,30 € ezarri da arropa eta oinetakoak erosteko. Kopuru hori urtero eguneratuko da, Euskal Autonomia Erkidegoko aurreko urteko KPIaren arabera.

Zenbateko hori otsaileko nominan ordainduko da, urtero, faktura aurkeztu beharrik gabe, oro har, adierazitako zenbatekoaren mugarekin.

49. artikulua. Dietak eta kilometrajearen gastuak.

Lanaren ondorioz eta Instituzioaren ekimenez, langileek bere lanpostutik kanpo gosaldtu, jan edo gaua pasa beharra dutenean, horretarako beharrezko konpentsazio ekonomikoa da dieta.

2023an, kantitate hauek emango dira, gehienez ere, dieta horien ordainetan, betiere kasuan kasuko fakturak aurkeztu ondoren:

Kontzeptua:

Gosaria: 4,67 €.

Bazkaria: 20,68 €.

Afaria: 18,61 €.

Lojamendua: 72,38 €.

Egun. garbia guzt.: 116,34 €.

Instituzioarekin ados jarrita langileak aldi baterako zerbitzu jakina egiteko beharrezkoak diren joan-etorrietan bere ibilgailua erabiltzen badu, 0,33 euro jasoko ditu kilometro bakoitzeko 2023. urtean.

Dieta eta kilometraje horiei dagozkien kopuruak urtero eguneratuko dira, Euskal Autonomia Erkidegoko aurreko urteko KPIaren arabera.

VI. KAPITULUA

GIZARTE SEGURANTZAREN BABESA HOBETZEA

50. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

1. Aldi baterako ezintasun egoerak egiazko soldataren % 100era arte osatuko dira kasu hauetan:

a) Aldi baterako ezintasuna lan-istripu edo -gaixotasun baten ondorio denean.

b) Aldi baterako ezintasuna lanekoa ez den gaixotasun edo istripu baten ondorio denean, plantillaren absentismoa % 3,5 baino txikiagoa bada.

c) Aldi baterako ezintasuna lanekoa ez den gaixotasun edo istripu baten ondorio denean, 11. egunetik aurrera, plantillaren absentismoa % 6 baino txikiagoa bada.

d) Aldi baterako ezintasuna lanekoa ez den gaixotasun edo istripu baten ondorio denean, 11. egunetik aurrera, prozesuak bi hilabete baino gehiago irauten badu.

e) Aldi baterako ezintasuna lanekoa ez den gaixotasun edo istripu baten ondorio denean, ospitaleraterik izan bada, eta ospitaleratutako egunen kopurua baja egunen kopuruaren % 50 baino handiagoa bada.

f) Aurrez esandakoak alde batera utzirik, aldi baterako ezintasuna lanekoa ez den gaixotasun edo istripu baten ondorio denean, ospitaleratuta egondako egunetan.

Artículo 48. Ropa y calzado.

Se asegurará la ropa y calzado adecuados al personal que lo precise y lo use, que serán renovados en el periodo máximo de un año, o individualmente cada vez que por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda.

Para el año 2023, se establece la cantidad de 112,30 € por persona para la compra de ropa y calzado. Este importe será actualizado anualmente en base al IPC de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente al año anterior.

Dicha cuantía se abonará en la nómina de febrero de cada año, sin necesidad de presentación de factura, como regla general, con el tope de la cantidad señalada.

Artículo 49. Dietas y gastos de kilometraje.

La dieta constituye la compensación económica que precise el personal cuando, por razones derivadas del propio trabajo y a iniciativa de la Institución, se vea obligado a desplazarse de su puesto de trabajo, debiendo desayunar, comer o pernoctar fuera de su casa.

La asignación económica máxima de estas dietas, con la obligación de presentación de factura previa, para el año 2023 será:

Concepto:

Desayuno: 4,67 €.

Comida: 20,68 €.

Cena: 18,61 €.

Alojamiento: 72,38 €.

Total neto día: 116,34 €

El personal que, de acuerdo con la Institución utilice su vehículo propio para los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado y circunstancial, percibirá por cada km recorrido 0,33 € en el año 2023.

Los importes correspondientes a dietas y kilometraje serán actualizados anualmente en base al IPC de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente al año anterior.

CAPÍTULO VI

MEJORAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 50. Incapacidad temporal.

1. Las prestaciones de I.T. se complementarán hasta el 100 % del salario real en los siguientes supuestos:

a) En casos en que la I.T. derive de accidente de trabajo o de enfermedad profesional.

b) En casos en que la I.T. derive de enfermedad común o accidente no laboral, si el absentismo de la plantilla no supera el 3,5 %.

c) Desde el undécimo día de baja en casos en que la I.T. derive de enfermedad común o accidente no laboral, si el absentismo de la plantilla no supera el 6 %.

d) Desde el undécimo día de baja en casos en que la I.T. derive de enfermedad común o accidente no laboral, si la duración del proceso es superior a dos meses.

e) En aquellos supuestos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral en que haya existido internamiento hospitalario, siempre y cuando el número de días de internamiento sea superior al 50 % de todos los días de baja.

f) Sin perjuicio de lo anterior, durante los días de internamiento hospitalario en casos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

2. Aurreko atalean aurreikusi ez diren kasuetan, honela osatu dira lanekoak ez diren gaixotasun edo istripuen ondorio diren aldi baterako ezintasunengatik jasotzen diren prestazioak:

a) Lehen bajaran:

– 1. egunetik 3. egunera, biak barne, lanean egonez gero legegokiokeen soldata gordinaren % 50.

– 4. egunetik 10. egunera, biak barne, oinarri erregulatzailaren % 60.

– 11. egunetik aurrera: osorik lan egindako azken hilabeteko soldata gordinaren % 100eraino.

b) Gainerako bajetan:

– 1. egunetik 3. egunera % 0.

– 4. egunetik 10. egunera oinarri erregulatzailaren % 60.

– 11. egunetik aurrera: osorik lan egindako azken hilabeteko soldata gordinaren % 100eraino.

3. Artikulu honetan aurreikusitako ondorioetarako, honako hauek hartuko dira kontuan absentismoa zenbatzeko: aldi baterako ezintasun-egoerak, gaixotasun arruntaren edo lanekoa ez den istripuaren ondoriozkoak, eta justifikatu gabeko absentziak.

Ez dira absentismo bezala zenbatuko langilearen absentziaren arrazoiak honako hauek direnean: legezko greba egitea, gainerako langileen legezko ordezkari gaitza, lan-istripuak, amatasuna, haurdunaldiko arriskua, lizentzia eta oporrak, eta hiru hilabeteko edo hortik gorako gaixotasuna edo lanekoa ez den istripua.

Kontuan hartu beharreko absentismo-ehunekoa aldi baterako ezintasunaren hileko prestazioa kobratu aurreko hilekoa izango da.

Enpresak konpromisoa hartzen du hil bakoitzaren 10 baino lehen enpresa-batzordeari jakinarazteko zenbatekoa izan den aurreko hileko absentismo-indizea eta zenbat ordu huts egin dituen langile bakoitzak. Enpresak absentismo-indize horiek jakinaraziko ez balitu, aldi baterako ezintasuna duten langileek eskubidea izango dute prestazioa egiazko soldataren % 100era arte osa dakien, bajaren lehen egunetik.

Era berean, Enpresa-zuzendaritzak konpromisoa hartzen du huts egite horien kausak eta absentismoaren aldizkako bilakaera langileen ordezkari sindikalarekin batera aztertzeke.

Urtero, neurri hauek enpresako absentismo-tasan duten eragina aztertuko dute Enpresa-zuzendaritzak eta -batzordeak, elkarrekin.

Absentismoa gutxitzeko baliagarriak izan ez badira, beste neurri batzuk ezartzeko aukera aztertuko da, baita abiapuntu-egoerara itzultzeko aukera ere.

4. Enpresak konpromisoa hartzen du Enpresa-batzordeari aldi baterako ezintasunengatik edo edozein arrazoiengatik lanera agertzen ez diren pertsonen ordezkari guztiak jakinarazteko.

5. Enpresak erabakiko du, enpresa-batzordeari kontsulta egin ondoren, zer erakunde kudeatzailek edo laguntzailek hartuko duen bere gain langile guztien kontingentzia profesionalen estaldura.

6. Aldeek adostu dute enpresak ezin izango duela lan-kontraturik azken Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua araututakoaren arabera, manu horretan xedatutako arrazoiengatik, lan-merkatua erreformatzeko premia neurri buruzko utzailaren 6ko 3/2012 Legea argitaratu aurretik.

51. artikulua. Gaitasun urritua duten langileak.

Iraupen mugagabeko kontratua duten langileak, Enpresan sartu ondoren, organismo eskudunek Erabateko Ezgaitasun Iraunkorrak jota deklaratu gero, Enpresan mantenduko dira, medikua- ren iritziz haien egoera berriarekin bateragarria izango den lan- postuan, baldin eta lanpostu hutsik badago.

2. En los supuestos no contemplados en el apartado anterior, las prestaciones de I.T. derivadas de enfermedad común o accidente no laboral se contemplarán, en su caso, de la siguiente manera:

a) En la primera baja:

– Del 1.º al 3.º día, ambos inclusive, el 50 % del sueldo bruto que le hubiera correspondido de estar en activo.

– Del 4.º al 10.º día, ambos inclusive, el 60 % de la base reguladora.

– Del 11.º día en adelante: 100 % del salario bruto del mes entero trabajado.

b) En el resto de las bajas:

– Del 1.º al 3.º día 0 %.

– Del 4.º al 10.º día 60 % de la base reguladora.

– Del 11.º día en adelante: 100 % del salario bruto del mes entero trabajado.

3. A los efectos de lo previsto en este artículo, para el cómputo de absentismo se tendrán en cuenta las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, así como las ausencias no justificadas.

No se computarán como absentismo, las ausencias debidas a huelga legal, el ejercicio de representación legal de la plantilla, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral cuando tengan una duración igual o superior a tres meses.

El absentismo a considerar será el del mes anterior al del cobro mensual de la I.T.

La empresa se compromete a poner a disposición del Comité, antes del día 10 de cada mes, los índices de absentismo del mes anterior y el número de horas de ausencia de cada persona trabajadora. En caso de que la empresa no aportara dichos índices de absentismo, las personas trabajadoras en I.T. tendrán derecho a percibir un complemento hasta el 100 % del salario real desde el primer día de baja.

Así mismo, la Dirección de la empresa se compromete a analizar, conjuntamente con la representación sindical, las causas que originan dichas ausencias y, a estudiar la evolución periódica del absentismo.

Todos los años, de forma conjunta, Dirección y Comité realizarán un estudio sobre la repercusión de éstas medidas en el índice de absentismo en la Empresa.

Caso de no haber sido útiles para la reducción del absentismo, se estudiará la implantación de otras medidas, incluida la vuelta a la situación de partida.

4. La empresa se compromete a informar al Comité de todas las sustituciones que se realicen a las personas en situación de I.T. o que se ausenten del trabajo por cualquier otra causa.

5. La empresa decidirá, previa consulta con el comité de empresa, la entidad gestora o colaboradora que asumirá la cobertura de las contingencias profesionales para el conjunto de la plantilla.

6. Las partes acuerdan que la empresa no podrá extinguir contratos de trabajo conforme a lo regulado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, por las causas previstas en dicho precepto con anterioridad a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 51. Personal con capacidad disminuida.

El personal con contrato de duración indefinida que, después de su ingreso en la Empresa, haya sido declarado afectado por una Incapacidad Permanente Total por los organismos competentes, será mantenido en la Empresa en un puesto de trabajo compatible con su nueva situación, a criterio médico, siempre que exista una vacante.

52. artikulua. *Kaleratze kolektiboak (Enplegua erregulatze-ko espedientea).*

Kasu horietan, gutxienezko kalte-ordaina lan efektiboko urte bakoitzeko alokairu errealeko 1,5 hilabetekoa izango da, 12 urteko gehienezko arte, hau da, alokairu errealeko 18 hilabetera arte.

VII. KAPITULUA

EUSKARA

53. artikulua. *Euskara.*

1. Bi aldeen borondatea da langileak euskalduntzen laguntza. Horretarako, 6 kidek, Zuzendaritzako 3k eta Enpresa Batzordeko 3k alegia, osatutako batzordea eratu da.

2. Batzordeak bete beharreko helburuak ezarriko ditu zerbitzu desberdinetan euskara erabiltzearen beharrari dagokionez eta, gaur egungo egoera eta planteatutako helburuak gauzatzeko sistemarik egokiena ezagutzeko asmoz, azterlan bat ere egingo du. Finantzaketa-prozedura jasotako subentzioen arabera finkatuko da eta beharren arabera.

a) Arau orokor gisa ondoko hauek finkatzen dira:

– Ikastetxe homologatuetara joatea.

– Barnetegietara joatea.

b) Aipatutako erraztasunez baliatu ahal izateko, langileak finko izatea eta enpresan urtebeteko antzintasuna edukitzea egiaztatatu beharko du.

c) Halaber, jarraipena egingo da une oro jakiteko ezarritako helburuak zein neurritaraino betetzen diren.

VIII. KAPITULUA

ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEAK

54. artikulua. *Sekzio sindikalak.*

Zentral Sindikal batean afiliatutako enpresako langileek sekzio sindikalak eratu ahal izango dituzte, Zentroko Zuzendaritzaren aurrean hori pertsonalki egiaztatuta.

55. artikulua. *Sekzio sindikalen ordezkaria.*

Sekzio sindikal bakoitzak bertako ordezkari bat hautatzeko eskubidea du eta enpresak hura halakotzat aintzatetsiko du.

Aipatutako ordezkariak afiliazio-portzentajearen gutxienez % 15 izango du eta jarduera sindikala betetzeko, enpresaren barruan nahiz kanpoan, alokairu errealearen arabera ordaindutako hilabetean 15 ordu hartzeko eskubidea izango du.

56. artikulua. *Sekzio sindikalen garantiak eta eskubideak.*

1. Lanean sekzio sindikaleko kiderik ezin izango da diskriminatu, haren afiliazio sindikala dela eta.

Sekzio sindikaleko kide orok hautatu duteneko kargu edo ordezkaritza sindikala betetzeko eskubidea izango du, enpresaren barruan nahiz kanpoan.

2. Sekzio sindikalek argitalpen sindikalak askatasunez zabaldu ahal izango dituzte. Era berean, izaera bereko mota orotako jakinarazpenak eta iragarkiak jarri ahal izango dituzte, ondorio horretarako, enpresak bertako dependentzietan eta langile guztiek sarbide egokia izango duten lekuetan ezarri beharko dituen tauletan. Enpresako Zuzendaritzari aipatutako jakinarazpen, ohar, argitalpen, etab. guztien kopia emango zaio.

Artículo 52. *Despidos colectivos (Expediente de regulación de empleo).*

En estos casos, 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.

CAPÍTULO VII

EUSKARA

Artículo 53. *Euskara.*

1. Es voluntad de ambas partes facilitar la euskaldunización del personal mediante el establecimiento de una comisión de 6 miembros, 3 por parte de la Dirección y 3 por parte del Comité de Empresa.

2. La comisión establecerá los objetivos a cubrir sobre las necesidades del uso del Euskara en los diferentes servicios, y realizará un estudio para conocer la situación actual y el sistema más adecuado para cubrir los objetivos que se planteen, el procedimiento de financiación se realizará de acuerdo con las subvenciones obtenidas y en función de las necesidades.

a) Se establecen como criterios generales:

– Asistencia a centros homologados.

– Asistencia a barnetegis o internados.

b) Para beneficiarse de las facilidades referidas, deberán de acreditar, ser personal fijo y tener un año de antigüedad en la empresa.

c) Asimismo, realizará un seguimiento para conocer de forma permanente el nivel de cumplimiento de los objetivos marcados.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 54. *Secciones Sindicales.*

El personal de una empresa afiliado a una Central Sindical podrá constituir Secciones Sindicales, debiendo acreditarlo personalmente ante la Dirección del Centro.

Artículo 55. *Representante de las Secciones Sindicales.*

Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir una Delegada Sindical de la misma, que será reconocida como tal por la empresa.

Dicha Delegada, con al menos un porcentaje de afiliación del 15 %, tendrá derecho a 15 horas mes, retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa.

Artículo 56. *Garantías y derechos de las Secciones Sindicales.*

1. Ninguna persona trabajadora, parte de una Sección Sindical podrá ser discriminado en su trabajo por razones de su afiliación sindical.

Todo miembro de una Sección Sindical, tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para los que se elija, tanto dentro como fuera de la empresa.

2. Las Secciones Sindicales podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical. Asimismo, podrá fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto, deberán establecerse por la empresa en sus dependencias y en los lugares que garanticen un adecuado acceso de toda la plantilla. De todas las comunicaciones, avisos, publicaciones, etc. mencionados, se entregará una copia a la Dirección de la empresa.

Sekzio sindikalek bere erakundearen afiliatutako pertsonak kotizazioak bildu ahal izango dituzte.

3. Enpresak sekzio sindikalei euren jarduerarako lokal egoiak utziko dizkie, enpresak duen eskuragarritasunaren arabera.

4. Sekzio sindikalek, lanorduetatik kanpo, enpresaren dependentzietan biltzeko eskubidea izango dute, hari gai-zerrendaren berri emateko obligaziorik gabe, aipatutako bilerak, orde, jakinarazi behar badituzte ere.

5. Sekzio sindikalek laneko baldintzei buruzko funtsezko aldaketen berri izateko eta aipatutako aldaketak beharrezko alde aurrez ezagutzeko eskubidea izango dute, horri dagokionez zein jarrera hartu erabaki ahal izateko moduan. Halaber, langileen lan-egoerari dagokionez eskatzen dituzten informazio eta estatistika-datu guztiak jasotzeko eskubidea izango dute.

6. Hutsegite oso larri eta larriak direla eta, legez eraturako sekzio sindikaleko kide den langile baten aurkako diziplina-neurriak ezarri beharko balira, enpresak sekzio sindikalari horren berri emango dio, edozein espediente tramitatzen hasi baino gutxienez 72 ordu lehenago, interesatuak espresuki aurkakoa eskatzen badu izan ezik. Beharkizun hori ez betetzeak langilearen aurka hartzen den edozein neurri deuseztatzea ekarriko du.

Kasu honetan, sekzio sindikalek horri buruzko txostena jaulki ahal izango dute, enpresak kontuan har dezan.

57. artikulua. Enpresa Batzordearen eta sekzio sindikaleko ordezkarien eskubideak eta garantiak.

Indarrean dagoen legerian adierazitakoaren kaltetan izan gabe, Enpresa Batzordeko kideek ondoko eskubideak izango dituzte:

a) Alokairu errearen arabera ordaindutako 35 ordu, enpresaren barruan nahiz kanpoan jarduera sindikala betetzeko.

Enpresa Batzordeko kideen eta Ordezkarri Sindikalen orduak kide batengan edo batzuegan (Ordezkarri Sindikala barne dela) hilero metatu ahal izango dira, atal honetan aintzatesten zaien ordu-kopuruaren bikoitzaren mugaraino, baldin eta ondoko beharkizun hauek betetzen badira:

– Orduak Zentral Sindikal bereko kideen artean metatzen badira, haren Probintzi Organoen baimenarekin.

– Zentral Sindikalak enpresako plantillaren gutxienez % 10eko afiliazioa izatea.

– Orduak metatzen dituzten titularren izena aurreko hilabetearen barruan eta 8 eguneko gutxienezko alde aurrez enpresari jakinaraztea.

– Hurrenez hurreneko hiru hilabete gutxienezko epean metaketari eustea, dagokion Zentral Sindikalak aipatutako metaketa ezeztatzeko duen eskubidearen kaltetan izan gabe.

Aurretiaz ezarritakoaren kaltetan izan gabe, Enpresa Batzordeko kideen jarduera sindikalerako ordaindutako orduak ezin izango dira beste metaketa batzuen xede izan, Enpresako Zuzendaritzarekin akordio adierazirik badago izan ezik. Enpresak Enpresa Batzordeak egin beharreko bileretarako bidaiak besterik ez ditu ordainduko.

b) Enpresari langileen mesederako izango diren neurriak aplikatu dituzten proposatzea.

c) Informazio eta propaganda sindikalerako iragarki-eta eskura izatea.

d) Batzordekide edo ordezkari gisa jarduteagatik zigorrak ez jasotzea.

e) Gatazka kolektiboa deklaratzeko eskatu ahal izango dute.

f) Hitzarmen kolektiboen tramitazioan parte hartu ahal izango dute.

Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de las personas afiliadas a su organización.

3. La empresa facilitará los locales adecuados a las Secciones Sindicales para su actividad propia, dentro de las lógicas disponibilidades de la empresa.

4. Las Secciones Sindicales tendrán derecho a reunirse fuera de las horas de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, no existiendo obligación de poner en conocimiento de la misma, el orden del día a tratar, aunque sí deben notificarse tales reuniones.

5. Las Secciones Sindicales, tendrán derecho a ser informadas de los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo con la suficiente antelación al momento de producirse el cambio, como para que puedan tomar postura al respecto. Asimismo, tendrán derecho a recibir de la empresa toda información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de la plantilla.

6. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas muy graves y graves contra cualquier persona trabajadora que sea parte de una Sección Sindical, legalmente constituida, la empresa informará previamente a la sección sindical, con un mínimo de 72 horas de antelación a iniciar la tramitación de cualquier expediente, salvo petición expresa de la persona interesada en sentido contrario. El incumplimiento de este requisito ocasionará la nulidad de cualquier tipo de medida que se tome contra la persona trabajadora.

En este caso las Secciones Sindicales podrán emitir informe al respecto para su consideración por la empresa.

Artículo 57. Derechos y garantías del Comité de Empresa y Delegados de Sección Sindical.

Sin perjuicio de lo señalado en la legislación vigente, los miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho a:

a) 35 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de la empresa.

Las horas del Comité de Empresa y Delegadas Sindicales podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluida la Delegada Sindical) hasta el límite del doble de las que este apartado les reconoce, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

– Que se trate de acumulación de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

– Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

– Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

– Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa. La Empresa abonará los viajes realizados exclusivamente para las reuniones a celebrar por el Comité de Empresa.

b) Proponer a la empresa la aplicación de medidas que redunden en beneficio de las personas trabajadoras.

c) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical.

d) No recibir sanciones por su actuación como integrantes del Comité o como Delegadas sindicales.

e) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.

f) Podrán intervenir en la tramitación de los convenios colectivos.

g) Edozein motatako krisi-espedienteetan, Batzordeko Ordezkarien txostena derrigorrezkoa izango da, eta hori eskatzen denetik 7 eguneko utziezinezko epearen barruan. Aipatutako epea txostena jaulki gabe igaroz gero, hura egintzat hartuko da.

h) Halaber, lanorduak eta txandak finkatzeari nahiz sortzen diren aldaketen berri emateari dagokionez, Enpresa Batzordearen txostena oro har derrigorrezkoa izango da.

58. artikulua. Batzarrak.

Langileek Enpresaren lokaletan batzarrak egiteko eskubidea izango dute eta, horretarako, alokairu errealearen arabera ordaindutako urteko 11 orduko gehienekora arte. Gainera, hilerio 2 ordu gehigarri izango dituzte Hitzarmenaren negoziazio-aldian, aurreko paragrafoan ezarritako baldintzetan. Aipatutako batzarrak orokorrak izan daitezke edota estamentuka edo langile-taldeka egin ahal izango dira.

Batzarren deialdia egitea Enpresa Batzordearen eskumena da, bere ekimenez edota sekzio sindikal batek proposatuta. alde zurretik, horien berri emango zaio Enpresa-zuzendaritzari.

IX. KAPITULUA

DIZIPLINA ERREGIMENA

59. artikulua. Diziplina erregimena.

Aspaceren zerbitzura dauden langileen berezko obligazioak eta eginbeharrak ez betetzea hutsegitez hartuko da eta Akordio honetan aurreikusitako zigorrak ekarriko ditu berekin, bertan ezarritako prozedurarekin bat etorritik.

1. Hutsegiteak:

Diziplina-hutsegiteak arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke.

– Hutsegite arinak:

a) Lan-ordutegia justifikaziorik gabe ez betetzea, hutsegite larriek ekartzen ez duenean.

b) Justifikaziorik gabe egun batez ez laneratzea.

c) Jende, buru, lankide edo azpikoenganako zuzentasun-eza arina.

d) Atzerapena, oharkabetasuna edo zabarkeria funtzioak betetzean.

e) Oharkabetasuna lokalak, materialak eta zerbitzuetako dokumentuak artatzen, hutsegite larriek ekartzen ez duenean.

f) Eginbeharrak eta obligazioak ez betetzea, hutsegite oso larri edo larritzat kalifikatu behar ez direnean.

– Hutsegite larriak:

a) Zerbitzuari dagokionez, buruen aginduak edo ez betetzea.

b) Administrazioarekiko, erabiltzaileekiko eta haien senideekiko begirune falta larria.

c) Zabarkeria edo borondate txarrez lokaletan, materialetan edo zerbitzuetako dokumentuetan kalte larriak sortaraztea.

d) Lantegian iskanbilak sortarazi edo horietan parte hartzea.

e) Lanpostuagatik ezagutzen diren arazoei buruzko zuzentasuna ez betetzea, Enpresan kalteak sortarazten direnean edo norberaren mesederako erabiltzen direnean.

f) Menpekoek egindako hutsak buruek onartzea.

g) Buru, lankide edo menpekoekiko errespetu-eza larria.

g) En los expedientes de crisis de la índole que sean, será obligatorio el informe del Comité y ello en el improrrogable plazo de 7 días desde su solicitud, transcurrido el cual, sin ser emitido, se entenderá por realizado.

h) Asimismo, será preceptivo el informe del Comité de Empresa en materia de fijación de horario de trabajo y turnos, así como los cambios que se produzcan, pero todo ello con un carácter general.

Artículo 58. Asambleas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa, hasta un máximo de 11 horas anuales retribuidas a salario real, dentro de la jornada de trabajo. Así mismo, dispondrán de 2 horas mensuales adicionales durante la época de la negociación del Convenio, en los mismos términos que los establecidos en el párrafo anterior. Dichas asambleas podrán ser generales o realizarse por estamentos o grupos de personas trabajadoras.

La Convocatoria de las asambleas es facultad del Comité de Empresa, a iniciativa propia o a propuesta de una sección sindical, preavisando de la celebración de las mismas a la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 59. Régimen disciplinario.

El cumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal al servicio de Aspace constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en el presente Acuerdo, de conformidad con el procedimiento que en el mismo se establece.

1) Faltas:

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

– Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La ligera incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

e) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios, cuando no constituya falta grave.

f) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

– Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores referidas al servicio.

b) La falta grave de consideración con la administración, personas usuarias y sus familiares.

c) Causar por negligencia o mala fe graves daños en los locales, material o documentos de los servicios.

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

e) El incumplimiento de deber de sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo cuando causen perjuicio a la Empresa o se utilicen en provecho propio.

f) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas por el personal subordinado.

g) La falta grave de consideración con los superiores, compañeros o subordinados.

h) Zerbitzuen ohiko funtzionamenduan eragina izango duen eta hutsegite oso larria ekartzen ez duen errendimendu-eza.

i) Orduategia edo lan-iharduna hilabetean metatuta gutxienez 10 orduz justifikaziorik gabe ez betetzea.

j) Agintaritza-gehiegikeria lanpostuaren ihardunean.

k) Ordu-tegi-kontrola saihestera edota lan-iharduna justifikaziorik gabe betetzen ez dela antzeman dadin galaraztera zuzendutako ekintzak edo omisioak.

l) 3 hilabeteke epealdian justifikaziorik gabe hiru alditan ez bertaratzea, aurreko aldiak hutsegite arinagatik zigorraren xede izan direnean.

m) Lan-ihardunean justifikaziorik gabe lanpostua uztea.

n) Erabiltzaileen eskubideak ez errespetatzea.

o) Erabiltzaileentzat jarri diren baliabide eta bitartekoak behar ez bezala erabiltzea.

– Hutsegite oso larriak:

a) Arraza, sexu, erlijio, hizkuntza, iritzi, jaioleku edo auzotasunagatik edota zeinahi baldintza edo egoera pertsonal edo sozialagatik diskriminatzea dakarren ekintza oro.

b) Zerbitzua uztea.

c) Sekretu ofizialak, legeak hala deklaratuak edo halakotzat sailkatuak, argitaratzea edo behar ez bezala erabiltzea.

d) Errendimendu-eza nabarmena, zuzendutako lanak saihestea dakarrena.

e) Askatasun publikoen eta eskubide sindikalen iharduna oztopatzea.

f) Greba-eskubidearen ihardun librea eragoztera bideratutako ekintzak burutzea.

g) Greba-kasuan oinarritako zerbitzuak betetzeko obligazioa ez betetzea.

h) Pentsaera, ideiak eta iritziak askatasunez adierazteko eskubidea mugatzen duten ekintzak.

i) Hutsegite larriak errepikatzea.

2. Ohartarazpena.

Ez da zigorra. Ohartarazpenaren helburua da pertsona horri laneko konpromisoak bete beharra daukala gogoratzea, aurrerantzean ez dezan errepikatu ohartarazpena merezi izan duena.

3. Zigorrek.

a) Egindako hutsen ondorioz, ondoko zigorrek ezarri ahal izango dira:

– Diziiplina-irrazketa.

– Enplegu- eta soldata-etena.

Iraizketaren zigorra huts oso larriak egiteagatik besterik ez da ezarriko.

Enplegu- eta soldata-etenenaren zigorra hutsegite oso larri edo larriagatik besterik ezin izango da ezarri. Hutsegite oso larriagatik ezarritako enplegu- eta soldata-etena gehienez ere 60 egunetako izango da eta hutsegite larriagatik ezartzen bada gehienez ere 15 egunetako izango da.

Hutsegite arinengatik zehapen bakarra diziplinako espediente izango da.

b) Prozedura zigortzailea:

Hutsegitearen larritasun-maila neurtzeko eta ezarri beharreko zigorra sailkatzeko, ondoko elementuok hartuko dira kontuan:

– Asmoa.

h) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

i) El incumplimiento injustificado del horario o de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.

j) El abuso de autoridad en el ejercicio del puesto de trabajo.

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

l) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de 3 meses, cuando los dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

m) La ausencia injustificada del puesto de trabajo durante la jornada laboral.

n) No respetar los derechos de las personas usuarias.

o) El uso indebido de los recursos y medios puestos al servicio de las personas usuarias.

– Son faltas muy graves:

a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) El abandono del servicio.

c) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales.

d) La notoria falta de rendimiento que implique inhibición en el cumplimiento de los trabajos encomendados.

e) La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

f) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

g) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

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

i) La reiteración en faltas graves.

2) Apercibimiento.

No se trata de sanción. Su objeto es recordar a la persona requerida de la obligación de cumplimiento de los compromisos laborales para que, en lo sucesivo, la acción objeto del apercibimiento, no vuelva a producirse.

3) Sanciones.

a) Por razón de faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

– Despido disciplinario.

– Suspensión de empleo y sueldo.

La sanción de despido se impondrá únicamente por la comisión de faltas muy graves.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo sólo podrán imponerse por faltas muy graves o graves. La suspensión de empleo y sueldo impuesta por falta muy grave no podrá exceder de 60 días y si se impone por falta grave, no podrá ser superior a 15 días.

Las faltas leves, sólo podrán ser corregidas con expediente disciplinario.

b) Procedimiento sancionador:

Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

– Intencionalidad.

- Zerbitzua asaldatzea.
- Enpresan edo erabiltzaileei eragindako kalteak.
- Hutsegitea errepikatzea.
- Partaidetza-maila.

Hutsegite oso larri eta larrien ondoriozko zigorrak ezartzeko, kontraesaneko espedientea tramitatu beharko da. Aipatutako espedientea hasi izana enpresa-batzordeari, eta, hala badagokio, ordezkari sindikalari eta interesatuari jakinarazi eta entzun egingo zaie, 72 orduko gehieneko epean interesatuak espresuki aurkakoa adierazten badu salbu.

Hutsegite arinen ondoriozko zigorrak ezartzeko, ez da beharrezkoa izango alde aurretik espedientea tramitatzea, hutsegileari entzuteko tramitea salbu.

c) Hutsegite arinak hamar egunetan indargabetuko dira, larriak hogeitun egunetan eta oso larriak hirurogei egunetan, enpresak hutsegitearen berri duenetik hasita, eta, nolahi ere, huts egiten denetik sei hilabetetan. Aipatutako epeak eten egingo dira, hala badagokio, tramitatutako espedientearen beraren edozein egintzaren ondorioz, baldin eta haren iraupenak, multzoan, sei hilabeteko epea gainditzen ez badu, espedientea jaso duen Interesdunaren errurik gabe.

Lehenengo xedapen gehigarria. Gatazkak konpontzeko prozedura. Preco II.

Bi alderdiek onartzen dute Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazioen arteko Akordioa (Preco II), 1990-07-03ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua (131. zk.). Akordio hori hitzarmen honen esparruan aplikatuko da, hitzarmenaren klausulak aplikatzearen ziozko gatazka kolektiboak konpontzeko dagokionez.

Era berean, bi alderdiek hitz ematen dute banakako gatazkak konpontzeko borondatezko prozedura erabiliko dutela ituntzen diren gaitan, alderdietako batek bere esku-hartzea eskatzen duenean.

Bigarren xedapen gehigarria. Lansariak igotzea.

Alderdiek ordainsari-igoera hauek adostu dituzte hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean:

- a) 2023. urtean, hitzarmeneko taulek % 3,4ko igoera izango dute.
- b) 2024. urtean, hitzarmeneko taulek % 3,1eko igoera izango dute.
- c) 2025. urtean, hitzarmeneko taulek Euskal Autonomia Erkidegoko aurreko urteko KPIa gehi % 2ko igoera izango dute. KPIari doakion igoera 2025eko urtarrilean aplikatuko da, eta % 2 erakundeek 2025eko tarifa eguneratzen dutenean eta, nolahi ere, 2025eko abenduaren 31n.

Ordainsari-igoerak nominako kontzeptu guztiei aplikatuko zaizkie.

Hirugarren xedapen gehigarria. Geroan egindako ekarpenak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen urteetan, 2016ko abenduaren 31n zeuden ekarpenen ehunekoei eutsiko zaie, bai enpresarenei, bai langileenei.

Laugarren xedapen gehigarria. Eginkizunak eguneratzea.

2025eko abenduaren 31 baino lehen, lanbide-profilen eginkizunak eta erantzukizunak eguneratuko dira.

Horretarako, prozedura hau ezarriko da:

- Enpresako zuzendaritzak lan-agiri bat prestatuko du 2025eko martxoaren 31 baino lehen.
- Lan-batzorde parekide batek (3 kide alderdi bakoitzeko) lan-dokumentua aztertuko du eta egoki irizitako ekarpenak proposatuko ditu.

- Perturbación del servicio.
- Daños producidos a la empresa o a las personas usuarias.
- Reincidencia.
- Grado de participación.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa y, en su caso, a la Delegada Sindical y a la persona interesada, dándose audiencia a esta persona y siendo oídos aquéllos en el mismo, salvo petición expresa de la persona interesada en sentido contrario, en un plazo máximo de 72 horas.

Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia a la persona interesada.

c) Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa de la persona interesada.

Disposición adicional primera. Procedimiento de resolución de conflictos. Preco II.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* número 131 de 03.07.1990, Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Así mismo, ambas partes se comprometen a utilizar el procedimiento voluntario de resolución de conflictos individuales en las materias que se pacten, cuando alguna de las partes solicite su intervención.

Disposición adicional segunda. Incrementos retributivos.

Las partes han acordado los siguientes incrementos retributivos durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

- a) Para el año 2023, las tablas del Convenio experimentarán un incremento del 3,4 %.
- b) Para el año 2024, las tablas del Convenio experimentarán un incremento del 3,1 %.
- c) Para el año 2025, las tablas del Convenio experimentarán un incremento equivalente al IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco del año anterior, más un 2 %. El incremento correspondiente al IPC se aplicará en enero de 2025, y el 2 % en cuanto las instituciones actualicen la tarifa de 2025 y, en todo caso, a 31 de diciembre de 2025.

Los incrementos retributivos se aplicarán a todos los conceptos de nómina.

Disposición adicional tercera. Aportaciones a Geroa.

Durante los años de vigencia del presente Convenio se mantendrán los porcentajes de la aportación, tanto de la empresa como de las personas trabajadoras, que existían a 31 de diciembre de 2016.

Disposición adicional cuarta. Actualización de funciones.

Antes del 31 de diciembre de 2025, se actualizarán las funciones y responsabilidades de los distintos perfiles profesionales.

Para ello, se establecerá el siguiente procedimiento:

- La dirección de la empresa elaborará un documento de trabajo antes del 31 de marzo de 2025.
- Una comisión de trabajo paritaria (3 miembros por cada parte), analizará el documento de trabajo y propondrá las aportaciones que considere oportunas.

2025eko abenduaren 31 baino lehen, enpresako zuzendaritzak eginkizunen eta erantzukizunen eguneratzea jakinaraziko dio erakundeari.

Bosgarren xedapen gehigarria. Borondatezko lekualdatzea etxebizitza zerbitzura.

«Lanpostu hutsak hornitzeari» buruzko xedapenak ezertan eragotzi gabe, begirale-kategoria duten langileak etxebizitza-zerbitzuan sartu ahal izateko, langileak berak horretarako borondatea adierazi beharko du.

Seigarren xedapen gehigarria. Hezkuntza zerbitzuaren lan-saio berriaren aplikazioa.

Hitzarmen honetako 14.4. artikuluan araututako urteko lanaldiaren aplikazio praktikoa 2025/2026 ikasturtea hasi aurretik adostuko dute zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak.

Lehenengo xedapen iragankorra.

2025. urtean, hezkuntza-zerbitzuan lan egiten duten langileek urtarrilaren 1etik abuztuaren 31ra arte lan egingo dute, hitzarmenaren 14. artikuluan 2. paragrafoan ezarritako egutegi-arauen arabera, eta irailaren 1etik aurrera, artikuluko horretako 4. paragrafoan ezarritako lanaldiaren arabera.

Langile horiei 2025. urtean lanaldi trinkoaren araubidea aplikatzeari dagokionez, 9 eguneko lanaldi trinkoa izango dute.

Bigarren xedapen iragankorra.

2024ko abenduko nomina jaso arte, Gabonetako aparteko ordainsaria ere aintzat hartuta, ordainsariak hitzarmen kolektibo hau sinatzen den egunera arte bezala ordainduko dira.

Azken xedapena.

Hitzarmen hau sinatu aurretik egon litezkeen akordio guztiak indargabetuta geratuko dira, baldin eta akordio honetan itundu-takoaren aurkakoak badira.

I. ERANSKINA

ASPACEREN EGUNEKO ZENTROAN LANPOSTU HUTSAK HORNITZEKO BARNE ARAUAK

I. Sarrera.

Honako agiri honen xedea Aspaceren Eguneko Zentroko lanpostu hutsak hornitzeko edo betetzeko prozedurak arautzea.

Hitzarmen kolektibo hau sinatzen denean hasiko da indarrean haren aplikazioa.

Barne- eta kanpo-sustapeneko prozesuak arautu dira, eta erregulazioaren esparru juridiko gisa Aspaceren Eguneko Zentroko hitzarmen kolektiboa eta Langileen Estatutua hartu dira kontuan. Horren haritik, araudi honen helburua da mugikortasun- eta lekualdatze-prozesuak berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen mende egotea, hori guztia Aspaceren eguneko zentroetako plantilla osatzen duten lanpostuen berezitasunak eta zerbitzuen antolamendua ahaztu gabe.

II. Aplikazio-eremua.

Arau horiek Eguneko Zentroko plazak betetzeko prozesu guztiari aplikatuko zaizkie, bai mugikortasuna erabiliz, bai barne- edo kanpo-sustapena erabiliz.

Testu honetan ez dira arautzen lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileen ordezpenak edo lanpostu hutsak aldi baterako betetzea, baldin eta lanpostu horiek behin betiko betetzeko, hemen adierazitako prozesuak bete behar badira.

Antes del 31 de diciembre de 2025, la dirección de la empresa comunicará a la organización la actualización de funciones y responsabilidades.

Disposición adicional quinta. Traspaso voluntario al servicio de vivienda.

Sin perjuicio de las disposiciones sobre «Cobertura de vacantes», las personas trabajadoras con categoría de Monitor sólo podrán acceder al servicio de vivienda si la propia persona trabajadora manifiesta su voluntad en tal sentido.

Disposición adicional sexta. Aplicación nueva jornada del servicio educativo.

La aplicación práctica de la jornada anual regulada en el artículo 14,4 del presente Convenio será consensuada entre la dirección y el Comité de Empresa antes del inicio del curso 2025/2026.

Disposición transitoria primera.

Durante el año 2025, el personal que trabaja en el servicio educativo prestará servicios, desde el 1 de enero hasta el 31 de agosto, conforme a las reglas de calendario establecidas en el apartado 2 del artículo 14 del Convenio y, a partir del 1 de septiembre, conforme a la jornada establecida en el apartado 4 del citado artículo.

Respecto de la aplicación del régimen de jornada intensiva para dicho personal durante el año 2025, disfrutará de 9 días de jornada intensiva.

Disposición transitoria segunda.

Hasta la nómina del mes de diciembre de 2024, incluida la Paga Extraordinaria de Navidad, el abono de las retribuciones se seguirá haciendo como hasta la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo.

Disposición final.

Quedan derogados todos los acuerdos que con anterioridad a la firma del presente Convenio pudieran existir y que se opongan a lo pactado en el presente Acuerdo.

ANEXO I

NORMAS INTERNAS PARA LA COBERTURA DE PLAZAS VACANTES EN CENTRO DE DÍA DE ASPACE

I. Introducción.

El objeto del presente documento es la regulación de los distintos procedimientos para la cobertura de plazas vacantes en Centro de Día de Aspace.

La aplicación del mismo entrará en vigor desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Se regulan los procesos de promoción interna y externa, teniendo presente como marco jurídico de la regulación tanto el Convenio Colectivo de Centro de Día de Aspace como el Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, esta regulación pretende que los procesos de movilidad y traslados estén sometidos a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y todo ello sin olvidar las peculiaridades de los diferentes puestos de trabajo que conforman la plantilla de Centro de Día de Aspace y la organización de los diferentes servicios.

II. Ámbito de aplicación.

Estas normas serán aplicables a todos los procesos dirigidos a la cobertura de plazas en Centro de Día, bien por movilidad bien por promoción interna o externa.

No son objeto de regulación en este texto las sustituciones de personal con derecho a reserva del puesto de trabajo o la cobertura temporal de vacantes que hayan de ser sometidas, para su cobertura definitiva, a los procesos aquí señalados.

III. Lanpostu hutsak hornitzeko prozedura.

1) Lanposturen bat argitaratzen denean, Eguneko Zentroko batzordeari edo enpresa-batzorde biei jakinaraziko zaizkie lanpostuari buruzko datuak.

2) Edozein motatako lanpostu hutsetan, lanpostu hutsaren barne-deialdia egingo da lehenik, eta Eguneko Zentroko langile finkoek betetzen ez dutenean soilik argitaratuko da Eguneko Zentroko behin-behineko langileek eta Etxebizitzako langile finkoek heldu ahalko dioten deialdia. Bigarren deialdi horretan ere plaza beteko ez balitz, kanpoko deialdia egingo litzateke, eta deialdi horretan parte hartuko lukete bai Etxebizitzako behin-behineko langileek, bai Aspacetik kanpokoek, baldin eta deialdiaren eskaintzaren berri izan eta deialdian aurkeztea erabakitzen badute.

3) Hutsik dagoen lanposturen bat argitaratzen den bakoitzean, hautagaien balorazio-batzordea eratuko da. Honako hauek osatuko dute batzorde hori: zuzendaritza nagusiak (kalitate-botoarekin, gainerakoek berdinketa gertatuz gero), dagokion zerbitzu-zuzendaritzak eta/edo Eguneko Zentroko zerbitzuburuak, egoitzako zerbitzuburuak eta giza baliabideen arduradunak.

Prozeduraren edozein unetan, kanpoko aholkularitza eskatu ahal izango du batzordeak, beharrezkotzat jotzen badu.

1. Barne-deialdia.

Arreta zuzeneko plazak (begiralea, fisioterapeutak, hizkuntza-espezialistak, etab.) eguneko zentroko zerbitzuetan.

Eguneko Zentroko langile guztiek parte hartzea izango dute deialdian, baldin eta kontratu finkoa badute eta eskaintzen den lanpostuaren arabera beharrezkoak diren titulazio-baldintzak betetzen badituzte. Baldintza horiek deialdi bakoitzean jaso behar dira.

Gutxieneko lanbide-profilari dagokionez, hau eskatuko da:

a) Lanbide-gaitasuna: Lanpostu zehatzetarako eskatzen diren titulazio espezifikoei kalterik egin gabe, eskatzen den gutxieneko titulazioa LH2, goi-mailako prestakuntza-modulua edo baliokidea izango da.

b) Lanbide-esperientzia: bete nahi den kategoria bereko lanpostu batean metatutako denbora neurtuko da, eta gutxienez plaza argitaratu aurreko urte eta erdikoa izan behar da.

Gainerako kasuetan, enpresa-hitzarmenean eta Langileen Estatutuan xedatutakoari jarraituko zaio.

2. Eguneko zentro bateko lanpostu finkoari heltzeko deialdia.

Arreta zuzeneko plazak (begiralea, fisioterapeutak, hizkuntza-espezialistak, etab.) eguneko zentroko zerbitzuetan.

Lanpostua barne-deialdi bidez ezin bada bete, Eguneko Zentroko behin-behineko langileek eta Etxebizitzako langile finkoek aukera izango dute deialdi baten bidez beteko da.

Eskatzen den gutxieneko lanbide-profilari dagokionez (lanpostu zehatzetarako eskatzen diren berariazko titulazioak ezertan eragotzi gabe), honako hau izango da:

a) Lanbide-gaitasuna: LH2, goi-mailako prestakuntza-modulua edo baliokidea izango da.

b) Lanbide-esperientzia: bete nahi den kategoria bereko lanpostu batean metatutako denbora neurtuko da, eta gutxienez plaza argitaratu aurreko urte eta erdikoa izan behar da.

c) Langilearen gaitasunak: erabiltzaileekiko enpatia, gainerako langileekiko tratu-erraztasuna eta taldean lan egiteko gaitasuna.

3. Kanpo-deialdia.

Arreta zuzeneko plazak (begiralea, fisioterapeutak, hizkuntza-espezialistak, etab.) eguneko zentroko zerbitzuetan.

III. Procedimiento de cobertura de vacantes.

1) Previa publicación de alguna plaza, se comunicará al Comité de Centro de Día o a ambos Comités de Empresa los datos correspondientes a la misma.

2) Ante cualquier tipo de vacante, ésta se propondrá primero internamente, y sólo cuando ésta no se cubriera por personal fijo de Centro de Día se publicará una convocatoria a la que tendrán acceso el personal eventual de Centro de Día y el personal fijo de Vivienda. En el caso de que no se cubriera la plaza en esta segunda convocatoria se procedería a realizar una convocatoria externa, en el que participarían tanto personal eventual de Vivienda como personas ajenas a Aspace, que conocida la oferta de la convocatoria decidan presentarse a la misma.

3) En cada publicación de plaza vacante se configurará una comisión de valoración de las candidaturas formado por: dirección general (con voto de calidad en caso de un empate del resto), dirección de servicio correspondiente, y/o jefatura de servicio del centro de día, jefatura de servicio de la residencia y la persona responsable de recursos humanos.

La Comisión podrá solicitar en cualquier momento del procedimiento asesoría externa si lo considerase necesario.

1. Convocatoria interna.

Plazas de atención directa (monitor, fisioterapeutas, especialistas del lenguaje, etc.) en servicios de centro de día.

Podrán acceder a la convocatoria todo el personal de Centro de Día que tenga contrato fijo y reúna las condiciones de titulación necesarias en función del puesto que se oferta, condiciones que será necesario incorporar en cada convocatoria.

En cuanto al perfil profesional mínimo exigido será el siguiente:

a) Capacidad profesional: Sin perjuicio de las titulaciones específicas que se requieran para puestos concretos, la titulación mínima exigida será de FP2, módulo de formación de grado superior o equivalente.

b) Experiencia profesional: se medirá el tiempo acumulado en un puesto de la misma categoría a la que se opta, siendo el mínimo de un año y medio inmediatamente anterior a la publicación de la plaza.

En el resto de los supuestos se estará a lo dispuesto en el convenio de empresa y el Estatuto de los Trabajadores.

2. Convocatoria de acceso a plaza fija en centro de día.

Plazas de atención directa (monitor, fisioterapeutas, especialistas del lenguaje, etc.) en servicios de centro de día.

Cuando la plaza no pueda ser cubierta mediante convocatoria interna se procederá a cubrirla mediante una convocatoria a la que tendrán acceso el personal eventual de Centro de Día y el personal fijo de Vivienda.

En cuanto al perfil profesional mínimo exigido (sin perjuicio de titulaciones específicas que se requieran para puestos concretos), será el siguiente:

a) Capacidad profesional: FP2, módulo de formación de grado superior o equivalente.

b) Experiencia profesional: se medirá el tiempo acumulado en un puesto de la misma categoría a la que se opta, siendo el mínimo de un año y medio inmediatamente anterior a la publicación de la plaza.

c) Capacidades personales: empatía con las personas usuarias, facilidad de trato con el resto de personal y capacidad de trabajo en equipo.

3. Convocatoria externa.

Plazas de atención directa (monitor, fisioterapeutas, especialistas del lenguaje, etc.) en servicios de centro de día.

Lanpostua aurreko prozeduretako baten bidez ezin bada bete, kanpoko deialdi baten bidez beteko da.

Etxebizitzako behin-behineko langileek eta Aspacetik kanpoko langileek heldu ahalko diote deialdiari.

a) Lanbide-gaitasuna: LH2, goi-mailako prestakuntza-modulua edo baliokidea izango da.

b) Lanbide-esperientzia: bete nahi den kategoria bereko lanpostu batean metatutako denbora neurtuko da, eta gutxienez plaza argitaratu aurreko urte eta erdikoa izan beharko da.

c) Langilearen gaitasunak: erabiltzaileekiko enpatia, gainerako langileekiko tratu-erraztasuna eta taldean lan egiteko gaitasuna.

IV. Deialdia argitaratzea.

a) Deialdiaren argitalpenean honako hauek jaso beharko dira:

– Zer lanpostu bete behar den.

– Hutsik dauden plazen kopurua.

– Lantokia.

– Gaitasun profesionalei, pertsonalei eta lanbide-esperientziari buruzko betekizun espezifikoak, halakorik balego.

– Eskabideak jasotzeko tokia.

– Eskabideak aurkezteko epea.

– Balorazio Batzordearen osaera.

– Merezimenduen baremoa, egin beharreko proba espezifikoak adierazita, halakorik balego.

b) Prozeduran parte hartzeko eskabidea horretarako ezarritako ereduaren arabera osatu beharko da.

c) Eskabidearekin batera, alegatzen diren merezimenduak eta titulazioak egiaztatzen dituzten agiri guztiak aurkeztu beharko dira, betiere dokumentazio hori espediente pertsonalean ez badago.

V. Merezimenduak eta ebaluazio-irizpideak.

Puntuazio-baremoak, hala badagokio, honako hauek izango dira:

a) Lanpostuan izandako jardunaren balorazioa eta lanbide-esperientzia: gehienez ere, 40 puntu emango dira.

Egindako lana ebaluatzeko egokien jotzen den sistemaren arabera egingo da.

Esperientzia profesionalean, erakundearen barruan eta erakundetik kanpo bete nahi den kategoria bereko lanpostu batean metatutako denbora neurtuko da; gehienez ere, 20 puntu emango dira, 0,3 puntu lan egindako hilabete bakoitzeko.

(Galdetegi itxi bat prestatu behar da, izangaiak lan egiten duen zentroko arduradunak bete dezan, honako irizpide hauek baloratuz eta puntuatuz: puntualtasuna, erabiltzaileekiko tratua, gainerako langileekiko harremana, bitarteko mekanikoen erabileraren, laneko segurtasun eta osasuneko araeekiko errespetua, enpatia, ekimena, Eguneko Zentroan eta egoitzan lan egin duen edo ez...).

b) Hautaprobak eta/edo elkarrizketa pertsonala: idatzizko proba, hautagaia lanpostuan probatzea egun batzuetan, lanposturako gaitasuna duen ala ez zehazten duten proba medikoak, hala eskatzen bada, elkarrizketa pertsonalak...

Lanpostuaren profilarekiko egokitasun teknikoaren eta pertsonalaren maila baloratzeko jarrerak eta gaitasunak aztertzea da kontua. Gehienez ere, 35 puntu emango dira.

Cuando la plaza no pueda ser cubierta mediante ninguno de los procedimientos anteriores se procederá a cubrirla mediante una convocatoria externa.

Tendrán acceso a la misma el personal eventual de Vivienda y el personal ajeno a Aspace.

a) Capacidad profesional: FP2, módulo de formación de grado superior o equivalente.

b) Experiencia profesional: se medirá el tiempo acumulado en un puesto de la misma categoría a la que se opta, siendo el mínimo de un año y medio inmediatamente anterior a la publicación de la plaza.

c) Capacidades personales: empatía con las personas usuarias, facilidad de trato con el resto del personal y capacidad de trabajo en equipo.

IV. Publicación de la convocatoria.

a) En la correspondiente publicación de la convocatoria, deberá constar:

– Puesto de que se trata.

– Número de plazas vacantes.

– Centro de trabajo correspondiente.

– Requisitos específicos de capacidades profesionales, personales y de experiencia profesional para su desempeño si los hubiere.

– Lugar de recepción de las solicitudes.

– Plazo de presentación de las solicitudes.

– Composición de la Comisión de Valoración.

– Baremo de méritos con expresión de las pruebas específicas a realizar, si las hubiera.

b) La solicitud para formar parte del correspondiente proceso se efectuará en el modelo establecido al efecto.

c) La solicitud habrá de venir acompañada de toda aquella documentación justificativa de méritos y titulaciones que se aleguen, siempre y cuando esta documentación no se encuentre ya en el expediente personal.

V. Méritos y criterios de evaluación.

Los baremos de puntuación, en su caso, serán los siguientes:

a) Valoración del desempeño del puesto y experiencia profesional: Se valorará hasta un máximo de 40 puntos.

Se hará conforme al sistema que se considere más idóneo para la evaluación del trabajo desarrollado.

En la experiencia profesional se medirá el tiempo acumulado en un puesto de la misma categoría a la que se opta dentro de la organización y fuera de la organización, sumando un máximo de 20 puntos a razón de 0,3 puntos por mes trabajado.

(Se trata de elaborar un cuestionario cerrado que rellena la persona responsable del centro donde trabaja la persona candidata valorando y puntuando criterios como: puntualidad, trato con las personas usuarias, relación con el resto del personal, manejo de medios mecánicos, respeto a las normas de seguridad y salud laboral, empatía, iniciativa, si ha trabajado o no en Centro de Día y Residencia...).

b) Pruebas y/o entrevista personal: Prueba por escrito, probar a la persona candidata en el puesto durante unos días, pruebas médicas que determinen la aptitud o no para el puesto en el caso de que se requieran, entrevistas personales, etc.

Se trata de analizar las diversas actitudes y aptitudes para una valoración del grado de adecuación técnico-humana al perfil del puesto. Hasta 35 puntos.

c) Prestakuntza: kanpoko prestakuntza eta lanpostuaren eginkizunekin zerikusia duten edo lanpostuan hobeto jarduteko balio duten titulazio akademikoak baloratuko dira. Guztira, 25 puntu emango dira.

- Titulazio akademikoak: gehienez ere, 12 puntu emango dira.
- Kanpoko prestakuntza: gehienez ere, 5 puntu emango dira.
- Barruko prestakuntza: gehienez ere, 5 puntu emango dira.
- Euskara: gehienez ere, 3 puntu emango dira.

Hautagaien arteko berdinketa gertatuz gero, baloratutako merezimenduen lehentasuna adierazitakoa izango da, deialdian berariaz aldaketarik egin ezean.

c) Formación: Se valorará la formación externa y las titulaciones académicas relacionadas con las funciones del puesto o que redunden en un mejor desempeño del mismo. Un total de 25 puntos.

- Titulaciones académicas: hasta 12 puntos.
- Formación externa: hasta 5 puntos.
- Formación interna: hasta 5 puntos.
- Euskera: hasta 3 puntos.

En caso de empate entre aspirantes la prioridad de los méritos valorados será la expuesta, salvo alteración expresa en la convocatoria.

II. ERANSKINA / ANEXO II
2025. SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL 2025

Maila Nivel	Kategoria Categoría	1307	1566	1705	Hirurteko taula Trienios tabla
A	Zuzendari nagusia Director General			6.803,61	75,02
D	Zerbitzuburuak / Finantzak / Giza Baliabideak Jefes Servicio / Financiero / RRHH			5.648,34	75,02
H	Medikua Médico			5.186,85	75,02
M	Psikologoa Psicóloga	3.029,52		3.298,44	60,73
M	Gizarte-langilea Trabajadora social			3.298,44	60,73
M	Zentroko Arduraduna Responsable de Centro		3.029,52		60,73
N	Fisioterapeuta / Terapeuta Okupazionala Fisioterapeuta / Terapeuta Ocupacional	2.740,12			60,73
N	Fisioterapeuta / EUD / Terapeuta Okupazionala Fisioterapeuta / D.U.E / Terapeuta Ocupacional		2.740,12		60,73
P	Logopeda Logopeda		2.447,20		60,73
P	Irakasle / Logopeda Maestro / Logopeda	2.447,20			60,73
Q	Monitore Monitor		2.154,36		60,73
Q	Monitore Monitor	2.154,36			54,49
R	Ofizial administraria Oficial Administrativo			2.345,70	54,49
S	Garraioko Laguntzailea Auxiliar Transporte		1.743,25		43,76
T	Telefonista Telefonista		1.209,28		41,47

2025ERAKO ORDUKO PREZIOEN TAULA - LANGILE FINKOAK ETA ALDI BATERAKOAK / TABLA PRECIOS HORA 2025 PERSONAL - FIJO Y EVENTUAL

Maila Nivel	1.307 ordu 1.307 horas	1.566 ordu 1.566 horas	1.705 ordu 1.705 horas	Lan. Fink./Ald. Baterakoak €/h P. Fijo/Eventual €/h
N				24,50
P				21,86
Q				19,25

Maila Nivel	1.307 ordu 1.307 horas	1.566 ordu 1.566 horas	1.705 ordu 1.705 horas	Lan. Fink./Ald. Baterakoak €/h P. Fijo/Eventual €/h
R				19,25
S				14,03
T				15,58

III. ERANSKINA

ARRETA GOIZTIARRA

* Lanaldia:

Arreta Goiztiarreko Zerbitzuan, Zuzeneko Arretako langileen lanaldia egunean 8 ordukoa izango da, eta astean 40 ordukoa 190 egunetan, eta bazkalordua lan egindako denboratzat zenbatuko da. Arau horrek ez du bazkalorduan funtzionamenduaren antolaketa berririk ekarriko. Orduategia 8:00etatik 17:00ak artekoa izango da.

Zuzeneko Arretako langile bakoitzak 46 ordu izango ditu, eta honako zeregin hauetan emango ditu: familien ibilbidea antolatzeta eta planifikatzea, prestakuntza, Gipuzkoako Foru Aldundian aurkezteko txostenak, e-postak eta whatsapp-ak erantzutea (Neuropediatria, Gizarte Zerbitzuak, Ospitaleak, Eskolak, Harrera Zentroak...), Mugimendu Orokorren Bideoen Análisis, Bilerak Ikerketa Taldearekin, Jardunbide Egokien Inplementazioa...

Langile bakoitzaren guztizko zenbaketa urtean 1.566 ordukoa izango da, 190 egunetan.

* Udako oporraldia:

Zerbitzua itxita egongo da Aspace Gipuzkoako Eguneko Zentroaren urteko egutegiaren arabera.

Uztaileko lehen hamabostaldian Zuzeneko Arretako profesional guztiek lan egingo dute. Bigarren hamabostaldian, urteko egutegiaren arabera, horietako bik lan egin eta zerbitzua zabalik izango dute. Langileek irailaren lehen hamabostaldian edo profesionalak aukeraturata (uztailean izan ezik) hartuko dituzte lan egindako egun horien trukekoak, zerbitzuburuari alde zuzenean jakinarazita eta batera antolatuta.

Uztailean lan egindako gainerako egunak urtean zehar hartu ahal izango dituzte langileek, zerbitzuburuari jakinarazi eta antolatuta ondoren.

* Aste Santua eta Gabonak:

Aste Santuan eta Gabonetan, Arreta Goiztiarreko langileen oporraldia honako hau izango da:

– Aste Santuan: Ostegun Santuaren aurreko ostiraletik Pazko Astea amaitu arte.

– Gabonetan: Abenduaren 22tik Errege egunaren ondorengo egun baliodunera arte.

IV. ERANSKINA

LANALDIA GAINDITZEN DUTEN ORDU-KONPENSAZIOEI
BURUZKO AKORDIOA

Akordioaren helburua honako hau da: lan-hitzarmenaren 14. artikuluan ezarritako lanaldia gainditzen duten egoeretako ordutegi-konpentsazioa arautzea, baldin eta jarduerak ikasgelako edo zentroko jarduera osagarriekin edo gerora sortutako inguruabarrekin (garraioa, larrialdia, osasuna...) lotuta badaude.

Akordio hori profesional finkoei aplikatuko zaie, beren arduraldi edo prestasun bereziagatik berariazko osagarria eskatzen duten lanpostuei izan ezik.

Ohiko lan-ordutegitik kanpo sortutako inguruabarrengatik orduak konpentsatu behar direnean, lanaldia gainditu den ordu kopuru berdinez konpentsatuko da.

ANEXO III

ATENCIÓN TEMPRANA

* Jornada de trabajo:

En el servicio de Atención Temprana la jornada del personal de Atención Directa será de 8h diarias, 40 semanales en 190 días, computando la hora de comida como trabajada. Dicha regla no implicará nueva organización del funcionamiento durante la comida. El horario será en el intervalo de 8:00 h a 17:00 h.

Cada trabajadora de Atención Directa tendrá 46 h que las dedicará a organización y planificación de ruta de familias, formación, informes para la Diputación Foral de Gipuzkoa, responder e-mail y whatsapps (Neuropediatria, Servicios Sociales, Hospitales, Escuelas, Centros de Acogida...), Análisis de Vídeos de Movimientos Generales, Reuniones con Equipo de Investigación, Implementación de Buenas Prácticas...

El cómputo total de cada trabajadora será de 1.566 h anuales, en 190 días.

* Vacaciones estivales:

El servicio permanecerá cerrado según el Calendario Anual del Centro de Día de Aspace Gipuzkoa.

Las primeras quincenas de julio trabajarán todas las profesionales de Atención Directa. La segunda quincena, según el calendario anual, trabajarán dos de ellas manteniendo el Servicio abierto. Éstas, disfrutarán de estos días trabajados en la primera quincena de septiembre o a elección por el profesional (excepto julio) con previa comunicación y organización con el Jefe de Servicio.

El resto de días trabajados en julio, las trabajadoras podrán disfrutarlo a lo largo del año previa comunicación y organización con el jefe de Servicio.

* Semana Santa y Navidad:

El período vacacional del personal de Atención Temprana en Semana Santa y Navidad será el siguiente:

– Semana Santa: Desde el viernes previo al Jueves Santo hasta finalizar la Semana de Pascua.

– Navidad: Desde el 22 de diciembre hasta el día hábil de después de Reyes.

ANEXO IV

ACUERDO DE COMPENSACIONES HORARIAS QUE SUPONGAN UN
EXCESO DE LA JORNADA LABORAL

El acuerdo tiene por finalidad regular la compensación horaria de aquellas situaciones en las que se supere la jornada laboral establecida en el art. 14 del convenio laboral, siempre que las actividades estén relacionadas con las actividades complementarias de aula o centro, o aquellas circunstancias sobrevenidas (transporte, urgencia, sanitaria...).

Este acuerdo se aplicará a aquellos profesionales fijos, excepto a aquellos cuyo puesto conlleve un complemento específico por su especial dedicación o disponibilidad.

Cuando se trate de compensar horas por circunstancias sobrevenidas fuera del horario laboral ordinario, se compensará en el equivalente al mismo número de horas en que la jornada laboral se haya visto excedida.

Aparteko jarduera larunbatean egiten bada, lanegun batez konpentsatuko da, jarduera 4 orduetik gorakoa bada, eta jarduerak irauten duen orduen kopuru berdina, 4 orduetik beherakoa bada.

Aparteko jarduera igandean edo jaiegunean egiten bada, aparteko jarduerak irauten duen denboraren bikoitza emango da konpentsatzeko.

Jarduera lanegunetan eta gauetz egiten bada, konpentsazioa 2 laneguneko izango da.

Prozedura:

Zentroko/gelako arduradunak, zerbitziburuaren baimenarekin, ezohiko ordutegian garatu beharreko jardueraren deskribapena aurkeztuko dio Giza Baliabideen sailari, haren beharra justifikatuz eta jarduera horretan parte hartzen duten profesionalak eta profesional bakoitzak aurreikusitako gehiegiako orduak adieraziz.

Baimendutako jarduera egin ondoren, jarduera horretan parte hartu duen profesional bakoitzak dagokion konpentsazioa eskatu ahal du, langilearen atariaren bidez.

Profesionalak langilearen atariaren bidez eskatuko du konpentsazioa, aurreikusitako eguna baino 15 egun baliodun lehenago gutxienez, eta, oro har, egutegi-urteko konpentsazioa baliatu ahal izango du. Jarduera urteko azken hiruhilekoan egiten bada, hurrengo urteko lehen hiruhilekoan hartu ahal izango da konpentsazioa.

Kompentsazio-eskaera ahalik eta azkarren ebatziko dute Giza Baliabideetako sailekoek, ahal dela, 5 eguneko epearen barruan.

Irizpide orokor gisa, zentroko/gelako zuzeneko arretako profesionalen % 40k ezin izango du konpentsazioa aldi berean baliatu, eta lizentziei emango zaie lehentasuna.

V. ERANSKINA

ADMINISTRAZIOKO LANGILEEN ORDUTEGI-KOMPENSATIOARI BURUZKO AKORDIOA, LAN-EGUTEGIAN JASOTA EZ DAUDEN JAIEGUNETAN LAN EGIN BEHAR IZATEAGATIK

Akordio honen helburua administrazioko langileen ordutegi-kompentsazioa arautzea da, baldin eta, egoera bereziak eta zuzendaritzarekin adostutakoak direla-eta, lan-egutegian lanegun-tzat jotzen ez diren egunetan lan egin behar badute, abuztuan izan ezik.

Aparteko jarduera astelehenetik larunbatera egiten bada, lanegun batez konpentsatuko da, jarduera 4 orduetik gorakoa bada, eta jarduerak irauten duen orduen kopuru berdina, 4 orduetik beherakoa bada. Dena dela, ordutegia malgua izan daiteke.

Aparteko jarduera igandean edo jaiegunean egiten bada, aparteko jarduerak irauten duen denboraren bikoitza emango da konpentsatzeko.

Jarduera astelehenetik larunbatera bitartean egiten bada, baina Aste Santuko, Gabonetako edo zubietako oporraldian, jarduera lanaldi osokoa bada, egun eta erdiz konpentsatuko da.

Lanera joaten den egun zehatz horietan, jarduera jakinak egiten dira, eta, beraz, ez da bestelako arretarik egongo (familiak, langileak...).

Urte bakoitzaren amaieran, arau orokor gisa, Giza Baliabideen arduradunarekin adostuko dira hurrengo urtean lan egin beharreko egunak.

VI. ERANSKINA

ASPACEREN ZERBITZU BEREZIEEN PROGRAMARI BURUZKO AKORDIOA

Zerbitzu berezien programak erabiltzaileen edo haien familien beharrak betetzen ditu eguneko zentroa itxita dagoen aldietan.

En el caso de que la actividad extraordinaria se desarrolle en sábado, se compensará con un día laborable cuando la actividad exceda de 4 h y con el mismo número de horas que dure la actividad si es inferior a 4 h.

En el caso de que la actividad extraordinaria se desarrolle en domingo o festivo se compensará con el doble de tiempo que dure la actividad extraordinaria.

En el caso de que la actividad se desarrolle en días laborables con una noche, la compensación será de 2 días laborables.

Procedimiento:

El/la responsable de centro/aula con la autorización del Jefe de Servicio presentará a RRHH la descripción de la actividad a desarrollar en horario extraordinario, justificando su necesidad y señalando los/las profesionales que participan en dicha actividad, así como las horas previstas de exceso por parte de cada uno/a de los/las profesionales.

Una vez realizada la actividad autorizada, cada profesional que haya participado en la misma podrá solicitar la compensación correspondiente a través del Portal del empleado/a.

El/la profesional solicitará la compensación a través del portal del empleado/a con una antelación mínima a 15 días hábiles a la fecha prevista, pudiendo disfrutar, por regla general, de dicha compensación del año natural. En el caso de que la actividad se lleve a cabo en el último trimestre del año se podrá realizar la compensación dentro del primer trimestre del año siguiente.

La solicitud de compensación se resolverá por parte de RRHH a la mayor brevedad posible, preferentemente en el plazo de 5 días.

Como criterio general, no podrán acceder a disfrutar la compensación a la vez más el 40 % de los/las profesionales de atención directa del centro/aula, priorizándose las licencias.

ANEXO V

ACUERDO SOBRE COMPENSACIÓN HORARIA DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN POR TENER QUE TRABAJAR EN DÍAS FESTIVOS NO CONTEMPLADOS EN EL CALENDARIO LABORAL

Este acuerdo tiene por finalidad regular la compensación horaria del personal de administración, que, por situaciones específicas y acordadas con Dirección, tengan que trabajar en días no contemplados como laborables en el calendario laboral, excepto agosto.

En el caso de que la actividad se desarrolle entre lunes y sábado se compensará con un día laborable cuando la actividad exceda de 4 h y con el mismo número de horas que dure la actividad si es inferior a 4 h, pudiendo ser el horario flexible.

En el caso de que la actividad se desarrolle en domingo o festivo se compensará con el doble de tiempo que dure la actividad extraordinaria.

En el caso de que la actividad se desarrolle entre lunes y sábado, pero de periodo vacacional de Semana Santa, Navidad o puentes y siempre que la actividad sea jornada completa, se compensará con día y medio.

Los días específicos que se acuda a trabajar están motivados en desarrollar una actividad concreta, por lo que no habrá ningún otro tipo de atención (familias, trabajadores...).

Al final de cada año y como regla general, se acordarán con la responsable de RRHH los días en los que sea preciso trabajar el siguiente año.

ANEXO VI

ACUERDO SOBRE EL PROGRAMA DE SERVICIOS ESPECIALES DE ASPACE

El programa de servicios especiales cubre las necesidades procedentes de los usuarios/as o de sus familias en los periodos en los que el centro de día se encuentra cerrado.

Zerbitzuak eguneko lanaldian eta urteko 213 egunetan irekita izateak ez ditu lehen aipatutako behar guztiak betetzen, eta, hortaz, urtean 120/124 egun ingurutan eskaintzen da zerbitzu berezien programa, zerbitzu horren bi arduradunen eskutik.

Zerbitzu berezien programa horren barruan, eguneko zentzoko oporraldietan, hau da, Aste Santuan eta Gabonetan, 9:00etatik 17:00etara eskaintzen da zerbitzua.

Zerbitzu berezien programa honetan garatzen den jarduera, funtsean, ludikoa eta asistentziala da; beraz, hasiera batean, jarduera hori egiteko profil egokia begiralearena dela uste da.

Erabiltzaileen edo haien familien beharrak beteko direla bermatzeko, ezinbestekoa da zerbitzu hori ematen duten profesionalak erabiltzaileak ezagut ditzaten. Hori dela eta, ezagutza horren arabera osatuko dira taldeak, profesionalak adin-tartearekin duen esperientziaren arabera, profesionalak aldi bakoi-tzean (abuztuan, Aste Santuan eta Gabonetan) eman dezakeen egonkortasun presentzialaren arabera, bai eta behar den ratioaren arabera ere.

Taldeetako kide izateko, begiraleek izango dute lehentasuna, eta, hala badagokio, kontratu mugagabea duten irakasleek. Aipatutako guztiaz gain, dena delako profesionala zerbitzua eman aurreko sei hilabeteetan modu erregularrean jardunean egon izana baloratuko da.

Zerbitzu horri hel diezaioketen behin-behineko begiraleek guxtienez 6 hilabeteeko antzinatasuna bermatu beharko dute.

Arau orokorra da profesional bakoitzak urtean gehienez 5 lanegunetan lan egitea zerbitzu horretan.

Salbuespen gisa, profesioaletako bati hurrengo asteko egunen batean lan egiteko eskatu ahal izango zaio, informazioa taldeen artean behar bezala igortzen dela bermatzeko.

Gainera, Aspaceko sail medikoak epe horretan beste profesionalen baten esku-hartzea gomendatzen duen agindurik emango balu, programan parte hartzea baloratuko litzateke.

La apertura de los diferentes servicios en jornada diurna durante 213 días anuales no cubre todas las necesidades mencionadas, existiendo aproximadamente 120/124 días al año en los que se ofrece un programa de servicios especiales, contando con ello con dos personas responsables de dicho servicio.

Dentro de ese programa de servicios especiales, se encuentra el servicio que se ofrece en periodos vacacionales de centro de día, es decir, semana santa y Navidad, en horario de 9:00 a 17:00 horas.

La actividad desarrollada en este programa de servicios especiales es fundamentalmente de carácter lúdico-asistencial por lo que, en principio, se estima que el perfil más adecuado para el desempeño de esta actividad es el de monitor.

Para garantizar la cobertura de necesidades de los usuarios o sus familias es imprescindible que los profesionales que presten dicho servicio conozcan a los usuarios/as, por lo que la composición de los equipos se realizará en función de dicho conocimiento, de la experiencia del profesional con la franja de edad que debe atenderse, de la estabilidad presencial que el profesional pueda aportar en cada periodo (agosto, semana santa y navidad) y, también, de la ratio que se precisa.

Para formar parte de los equipos tendrán preferencia los monitores, y en su caso los profesores con contrato indefinido. Se valorará además de todo lo mencionado, que dicho profesional haya estado en activo de modo regular durante los seis meses anteriores a prestar el servicio.

Los monitores eventuales que puedan acceder a dicho servicio deberán garantizar una antigüedad mínima de 6 meses.

La regla general es que cada profesional trabaje un máximo de 5 días laborables al año en este servicio.

De forma excepcional, a alguno de los profesionales se le podrá solicitar que trabaje algún día de la semana siguiente para garantizar un correcto traslado de la información entre los equipos.

Además, si hubiera alguna prescripción del departamento médico de Aspace que aconsejará la intervención de algún otro profesional durante este periodo, se valorará que pudieran formar parte del programa.