

## EUSKO JAURLARITZA

### EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena Aspace (Etxebizitzak-Egoitza) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20002552012007 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2025eko urriaren 23an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2025eko urriaren 30ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

#### 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 azaroaren 3a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (7992)

## 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 Viviendas y Residencia de Aspace (código 20002552012007).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 23 de octubre de 2025, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

*Segundo.* El día 30 de octubre de 2025, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

#### 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 3 de noviembre de 2025.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (7992)

*Aspaceren Hitzarmen Kolektiboa - Etxebizitza eta Egoitza. 2023 - 2025.*

## I. KAPITULUA

### XEDAPEN OROKORRAK

#### 1. artikulua. Aplikazio-eremua.

Hitzarmen honek Aspace Gipuzkoako Etxebizitza eta Egoitza Zerbitzuetako langile guztiei eragiten die, haien funtzioak edo lanbide-kategoriak edozein direla ere.

Iraupen mugatuko kontratuak dituzten langileei artikulua jakin batzuk aplikatuko zaizkie, kontratu horietan berariaz adierazitakoaren arabera.

Hitzarmen hau aplikatuzetik eta lan-harremanetatik erabat salbuetsita daude:

- Azpikontratutako zerbitzuak ematen dituzten beste enpresa batzuetako langileak.
- Erakundearen izaera kontuan hartuta, boluntario-lanak edo lankidetzatza profesionalen lanak egiten dituzten pertsonak, plantillakoak izan edo ez.

#### 2. artikulua. Indarraldia, iraupena eta amaieraren iragarpena.

Berriarazo indarraldia duten aginduetan izan ezik, hitzarmen hau indarrean egongo da 2023ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra. Aurrekoa gorabehera, Hitzarmena berariaz, aldi baterako eta istripuz luzatuzat joko da hurrengo Hitzarmena indarrean sartu arte.

Hitzarmen honen amaiera bi aldeetako edozeinek iragarri ahal izango du, betiere hilabeteko aurrerapenez idatziz jakinarazten bazaio Enpresako Zuzendaritzari, ekimena Enpresa Batzordearena bada, eta Enpresa Batzordeko Lehendakariari, ekimena Enpresarena bada.

Hurrengo hitzarmena negoziatzen hasi eta bi urte baino gehiago igarotzen badira, edo negoziatzaileek akordioa lortzea ezinezkoa dutela adierazten badute, bitartekaritzaren mende geratuko dira bi aldeak, hain zuzen ere Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko akordioan araututako bitartekaritza (Preco II).

#### 3. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea.

1. Hitzarmen honetan adostutakoak osotasun bakarra eta zatiezina eratzen du, osotasunean eta urteko zenbaketan, eta, beraz, ezingo da artikulua bakar bat ere kontuan hartu.

2. Hitzarmen kolektiboan hitzartutako baldintzak enpresak ez aplikatzea baldintza hauen arabera egingo da:

a) Enpresaren Zuzendaritzak 15 eguneko kontsulta-aldia abiatuko du Langileen Ordezkaritza Legalekin. Kontsulta-aldian, honako hauek aztertuko dira: enpresaren erabakia eragin duten arazoak, erabakiaren eragina eragozteko edo gutxitzeko aukerak, eta kaltetutako langileengan ondorioak arintzeko neurriak.

Kontsulta-aldiak dirauen artean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoz. 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.

*Convenio Colectivo Aspace - Vivienda y Residencia. 2023 - 2025.*

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio afecta a todo el personal de los Servicios de Vivienda y Residencia 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:

- El personal perteneciente a otras empresas que presten servicios subcontratados.
- 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. *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 duración, 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) Batzorde Paritarioan ere adostasunik lortzen ez bada, alderdietako edozeinek laneko gatazkak konpontzeko borondatetzko prozedurei buruzko lanbide arteko akordiora (Preco) jo ahal izango du auzia konpontzeko. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengo erabakitzen badute hari men egingo diotela.

d) Baldintzak ez aplikatzearen inguruko desadostasunak Aholku Batzorde Nazionalaren edo Euskal Autonomia Erkidegoan sortutako organo edo prozesu baliokidearen esku utzi ahal izango da, baina bi alderdien gehiengoaren adostasuna beharko da horretarako.

#### 4. artikulua. *Irenspena eta konpentsazioa.*

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak eta lanaldiari buruzkoak irentsi eta konpentsatu ahal dira lehendik dauden mota guztietako hobekuntzekin, hitzarmen honetan bereriaz zehazten diren salbuespenak salbu.

#### 5. artikulua. *Baldintzarik onenak.*

Zentroak lehendik ezarri zituen baldintzei eutsiko zaie, oro har hitzarmen honetako baldintzak baino hobek badira. Horrela, konputu osoa eginda, hitzarmen honen ezarpena ez da inongo langileren kalterako izango.

#### 6. artikulua. *Arauen lehentasuna.*

Hitzarmen honetan zehaztu ez denari dagokionez, Langileen Estatutuan, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan eta aplikatzeakoak diren gainerako lege-arauetan xedatutakoa beteko da.

#### 7. artikulua. *Batzorde misto parekidea.*

Hitzarmen honetarako Interpretazio Batzorde Misto sortuko da, langileen eta enpresaren bina ordezkari osatuko dutena. Langileen eta enpresaren ordezkari horiek aholkulari banarekin joan ahal izango dira.

Aldeen artean zalantzak edo desadostasunak sortzen badira hitzarmeneko klausulen interpretazioaren edo aplikazioaren inguruan, batzorde horri eskatu beharko zaio irizpena. Akordiorik lortzen ez bada, bi alderdiek onartzen dute Gatazkak Konpontzeko Prozeduraren (Preco) eraginpean egotea.

Hitzarmen honen aplikazioaren eta interpretazioaren gainean sor litezkeen desadostasunei buruz idazki bidez aurkezturiko kontsultak eta erreklamazioak jasoko ditu Batzorde Mistoak, zehazki, Enpresa Batzordearen edota Zuzendaritzaren bitartez. Kontsultaren edo erreklamazioaren planteamendua kontuan hartuz, Batzordeak gehienez zazpi eguneko epea izango du horri buruzko adierazpenak egiteko.

Dena den, eta aurreko puntuan esandakoaz gainera, Bitariko Batzorde Mistoaren eskumena izango dira, legezko arauak edo hitzarmen kolektibo honetako xedapenek emandako ahalez gainera, hitzarmen honetako edozein arau interpretatzea eta hitzarmenean jasotako konpromisoak garatzea.

## II. KAPITULUA

### LANPOSTU HUTSAK BETETZEA, PROBALDIA, LANPOSTUZ ALDATZEA, LANPOSTUA UZTEA

#### 8. artikulua. *Lanpostu hutsak betetzea.*

1. Lanposturen bat behin betiko bete beharra dagoenean, zuzendaritzak enpresa barruko deialdia egingo du. Plantillako finkoak izan eta enpresak eskatutako baldintzak betetzen dituzten langile guztiek parte hartu ahal izango dute.

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 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 las condiciones más beneficiosas implantadas por el Centro en cuanto aquellas superen, en conjunto, las específicas de este Convenio, de tal forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado/a por la implantación de este Convenio y en cómputo global.

#### Artículo 6. *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 7. *Comisión mixta paritaria.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por al menos un 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 asesores.

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

La Comisión Mixta recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito sobre las discrepancias que puedan surgir sobre la aplicación e interpretación del presente Convenio, a través del Comité de Empresa 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.

En todo caso y además de lo anterior, serán competencia de la Comisión Mixta Paritaria, además de 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

### COBERTURA DE VACANTES, PERIODO DE PRUEBA, CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO, CESES

#### Artículo 8. *Cobertura de vacantes.*

1. Cuando sea necesario cubrir un puesto de trabajo con carácter definitivo, la Dirección procederá a la apertura de una convocatoria interna en la que podrán participar todas las trabajadoras y trabajadores que reúnan los requisitos exigidos por la Empresa, siempre que sean personal fijo de plantilla.

2. Lanpostu hutsak betetzeko erabiliko diren barne-arauak hitzarmen kolektibo honetako II. eranskinean jaso dira. Eranskin horretan, «lan-poltsaren» araubidea ere arautuko da.

3. Enpresaren Zuzendaritzak Batzordean jakinaraziko du etxebizitzako lanpostuen barne-deialdia ireki dela, edo hala badagokio, eguneko zentroko lanpostuen kanpo-deialdia, betiere behin betiko argitalpena egin baino lehenago.

Enpresa Batzordeak ordezkapenei buruz behar duen informazioa izan dezan, langile ordezkarien lan-poltsa Batzordearen eskueran egongo da.

Halaber, hautaturiko pertsona bere lanpostua betetzen hasi baino lehen, Zuzendaritzak Enpresa Batzordean jakinaraziko ditu hautaketa-prozesuari dagokion ebazpenaren emaitza nahiz ebazpen horren arrazoiak.

Praktiketako langileak eta ordezkoak ebaluatzeko txostenak idatziz egingo dira, eta arrazoitu egin beharko dira. Zuzendaritzak langile bati bere ebaluazio-txostenaren edukia jakinarazteko unean, langileak hala eskatzen badu, Enpresa Batzordeko kide bat eta Giza Baliabideen arduraduna egongo dira aurrean.

4. Euren kudeaketa-erantzukizunekin loturiko arrazoiak di-  
rela-eta zuzeneko arretarako lanak bertan behera utzi behar dituzten etxebizitzaren arduradunen ordezkariek hautatzerakoan, kontuan hartuko dira zerbitzuaren premiak, betiere bertan behera uzte hori behar den aurrerapenez programatzen bada.

#### 9. artikulua. Probaldia.

Probaldia hitzartu ahal izango da idazki bidez, baina probaldi horrek inola ere ezin izango du sei hilabetetik gorakoa izan «arduradunaren» lanbide-kategoriarekin kontratatutako langileentzat, ezta hiru hilabetetik gorakoa ere «begiralearen» lanbide-kategoriarekin kontratatutako langileentzat, ezta hamabost egunetik gorakoa ere enpresako gainerako lanbide-kategoriarekin kontratatutako langileentzat.

Probaldian dagoen langileari aldi baterako ezintasuna suertatzen bazaio, probaldiaren epea eten egingo da, aldeak idatziz ados jartzen badira betiere.

#### 10. artikulua. Kontratuak.

1. Lan-kontratuak idatzizkoak edo ahozkoak daitezke.

Kontratuak idatziz egin beharko dira legeko xedapenen batek hala agintzen badu edo kontratuaren iraupena 4 astetik gorakoa bada. Nolanahi ere, kontratuak sinatzen direnean aurkeztu beharko dira, gehienez ere 14 eguneko epean.

Edozein alde eskatu ahal izango du kontratuak idatziz egiteko.

2. Prestakuntzako kontratuaren modalitatean gehienez ere hiru kontratazio egin daitezke, eta kontratu mota hori daukaten langileen ordainsariak, gutxienez, hitzarmen kolektibo honetan kategoriatu bakoitzerako ezarritako soldataren % 80 izango dira, betiere egindako lan-denboraren araberako proportzioan.

3. Praktika-aldiko kontratuak gutxienez 6 hilabete iraungo dute eta gehienez bi urte. Kontratu mota hori daukaten langileen ordainsariak hitzarmen honetan lanpostu mota berean edo parekoan ari direnentzat ezarritako soldataren % 85 izango dira.

4. Enpresak egiten dituen aldi baterako kontratuak kausaltatearen printzipioari eta indarreko legerian ezarritakoari lotu behar zaizkio.

#### 11. artikulua. Lanpostuz aldatzea.

1. Zuzendaritzak, Batzorde Misto Parekideari kontsulta egin ondoren, mugikortasun funtzionala dakarten lanpostu-aldaketak egitea erabaki ahal izango du. Horretarako, lanpostu bakoitzean

2. Las normas internas que regulan la cobertura de las plazas vacantes serán las recogidas en el anexo II del presente Convenio Colectivo. En dicho anexo se regulará igualmente el régimen de «Bolsa de Trabajo».

3. La Dirección de la Empresa comunicará al Comité la apertura de la convocatoria interna de plazas en vivienda o, en su caso, la convocatoria externa de plazas en centro de día, con carácter previo a la publicación definitiva.

Con el objetivo de que el Comité de Empresa tenga la información necesaria sobre las sustituciones que se lleven a cabo, la bolsa de trabajo del personal sustituto estará a disposición del Comité.

Así mismo, la Dirección comunicará al Comité de Empresa el resultado de la resolución, y los motivos de la misma, correspondiente al proceso de selección antes de que la persona seleccionada se incorpore a su puesto de trabajo.

Los informes de evaluación del personal en prácticas y sustitución se realizarán por escrito y de forma razonada. Cuando la Dirección vaya a comunicar a un trabajador o trabajadora el contenido de su informe de evaluación, se realizará, si el afectado o afectada lo demandase, con la presencia de un miembro del Comité de Empresa y de la Responsable de Recursos Humanos.

4. Las y los responsables de las viviendas que, por motivos de su responsabilidad de gestión, tengan que ausentarse de sus tareas de atención directa, serán sustituidos teniendo en cuenta las necesidades del servicio siempre y cuando dicha ausencia esté programada con la debida antelación.

#### Artículo 9. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para las trabajadoras y los trabajadores contratados con la categoría profesional de Responsable, ni de tres meses para las trabajadoras y los trabajadores contratados con la categoría profesional de Monitor, ni de quince días para las trabajadoras y los trabajadores contratados para el resto de categorías profesionales de la Empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la trabajadora o trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo escrito entre ambas partes.

#### Artículo 10. Contratos.

1. El contrato de trabajo podrá ser escrito o verbal.

Deberán ser escritos siempre que así lo exija una disposición legal y cuando la duración del contrato sea superior a 4 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.

2. Las contrataciones realizadas bajo la modalidad de contratos para la formación, no podrán exceder de tres y la retribución de la trabajadora o trabajador contratada/o en esta modalidad, no podrá ser inferior, en proporción al tiempo trabajado, al 80 % del salario que para cada categoría está fijada en el presente convenio colectivo.

3. Los contratos en prácticas no podrán tener una duración inferior a 6 meses ni superior a dos años y la retribución del personal contratado bajo esta modalidad será de un 85 % del salario fijado en este convenio para quien desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

#### Artículo 11. 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 exigi-

jarduteko eta dagokion lanbide kategorian sartzeko behar diren ikasketak- edo lanbide-tituluak izango dira muga bakarrak.

2. Aurreko paragrafoan aipatzen den lanpostu aldaketa behin betikoa denean, aldaketak eragiten dion langileak kontratua deuseztatzeko aukera izango du, lanpostu aldaketa gertatu eta hurrengo hilabetean. Kasu horretan, lanean emandako urtebete bakoitzeko 20 laneguneko benetako soldatari dagokion kalteordaina jasoko du, eta urtebetetik beherako tarreak hilabetea hainbanatuko dira. Gehienez ere 12 hilabeteri dagokiona jasoko da.

3. Lanpostua aldatzean lan-baldintzetan aldaketa nabarmenak gertatzen badira, prozedurak indarrean diren lege-xedapenetan esaten dena bete beharko du. Langileak kontratua deuseztez erabakitzen badu, kasu horretan ere kalteordaina jasotzeko eskubidea izango du, aurreko paragrafoan aipatzen diren baldintza eta kopuru beretan.

Lanpostua aldatzeak behin betiko lekualdatzea eragiten badu, Langileen Estatutuaren 40. artikuluan eta artikuluan horren antzeko gainerako lege-xedapenetan esaten dena bete beharko da.

4. Justifikatuta dauden beharrianak direla eta, enpresak aukera izango du langile bat talde profesional apalagoko lanpostu batean lanean jartzeko, baina jatorrizko lanpostuko ordainsariak eskuratuko ditu langile horrek. Egoera horrek ezin izango du 2 hilabete baino gehiago iraun, eta, gainera, maila apalagoko kategoriako lan horiek ezin izango zaizkio berriz langile berari egiteko eskatu.

#### 12. artikulua. Lanpostu-uzteak.

Lanpostua utzi nahi duten langileek idatziz jakinarazi beharko diote zuzendaritzari alde zurretik, epe hauetan:

- a) Arduradunak: 3 hilabete.
- b) Gainerako kategoriak: 15 egun.

Hitzartu diren epe horietan abisurik ematen ez duten langileei enpresak kenketa egin ahal izango die azken kitapenetik, itundutako abisua eman gabe igaro diren egunei dagokien zatia kenduta.

### III. KAPITULUA

#### LANALDIA, OPORRAK, EGUTEGIA, HERRIKO JAIA, SOLDATEN KOBRANTZA

#### 13. artikulua. Lanaldia.

1. Hitzarmen hau indarrean egongo den bitartean, urteko lanaldiaren iraupena honako hau izango da:

- a) Urteko 1.670 ordu Zentroen arduradunentzat.
- b) Urteko 1.547 ordu begirale-kontratua duten begiraleentzat.
- c) Urteko 1.300 ordu txandakako asteburuetan zerbitzuak ematen dituzten langileentzat eta eguneko zentroko langileen oporraldiak, 1.547 orduko langileen oporraldiak eta gehiegizko orduak eta etxebizitzaren arduradunaren ordezkapenak betetzen dituzten langileentzat, baita dagozkien zubietan eta jaiegutetan lan egiten duten langileentzat ere.

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitakoari dagokionez, lanaldi hori lanaldi osotzat hartuko da.

- d) 975 ordu urtean, txandakako asteburuetan zerbitzuak eskaintzen dituzten langileen kasuan.
- e) Lanaldia nola banatuko den, urtero finkatuko da dagoen egutegietan.
- f) Urteko lanaldi horretatik, 79 ordu emango dira prestakuntzarako: 25 ordu, 22 bilera eta koordinazioan, eta 32 ordu dokumentazio eta lan pertsonalean.

das por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a la categoría profesional.

2. Cuando el cambio de puesto de trabajo previsto en el párrafo anterior, tenga carácter definitivo, la trabajadora o trabajador afectada/o 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.

3. 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 el trabajador optara por rescindir su contrato, tendrá derecho a una indemnización en los mismos términos y cuantías que las señaladas en el apartado anterior.

Quando 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.

4. Por necesidades justificadas, la empresa podrá destinar a un trabajador a un puesto de trabajo 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 un mismo trabajador.

#### Artículo 12. Ceses.

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

- a) Responsables: 3 meses.
- b) Resto de categorías: 15 días.

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

### CAPÍTULO III

#### JORNADA, VACACIONES, CALENDARIO, FIESTA PATRONAL, COBRO DE SALARIOS

#### Artículo 13. Jornada.

1. Durante la vigencia del presente convenio la duración de la jornada anual será la siguiente:

- a) 1.670 horas anuales de referencia para las y los responsables de Centros.
- b) 1.547 horas anuales para las monitoras y monitores que tengan dicho contrato.
- c) 1.300 horas anuales para las trabajadoras y trabajadores que prestan servicios en fines de semana alternos, incluido el personal que trabaje los puentes y festivos que les corresponda, cubren las vacaciones del personal de centro de día, y las vacaciones y excesos de horas del personal de 1.547 horas, así como las sustituciones de la responsable de vivienda.

A los efectos previstos en el presente Convenio Colectivo, dicha jornada será considerada como jornada completa.

- d) 975 horas anuales a las trabajadoras y los trabajadores que prestan servicios en fines de semana alternos.
- e) La distribución de jornada se fijará anualmente en los correspondientes calendarios.
- f) De la citada jornada anual, 79 horas se dedicarán: 25 horas a formación, 22 horas a reunión y coordinación, y 32 horas a documentación y trabajo personal.

Urteko gainerako orduak erabiltzaileei zuzeneko arreta eskaintzekoak izango dira. Ordu horiek nola banatuko diren, kasuan kasuko lan-egutegietan zehaztuko da, etxebizitza bakoitzeko antolaketa-premiak kontuan izanda.

2. Enpresa eta langilea lanaldia aldatzeko ados jartzen badira, lanaldiaren gehikuntza ez da aparteko lanordutzat hartuko.

3. Beste alde batetik, lantokia eta txanda aldatuz gero, langileak bere txanda egingo du, hitzarmenean eta lan-egutegian ezarritako lanaldi, soldata eta gainerako baldintza berdinekin.

4. Erabiltzaileei ematen zaizkien zerbitzuen ezaugarriak kontuan izanik, egunean 9 orduetik gorako lanaldiak ezarri ahal izango dira lan-egutegiaren negoziazioan.

#### 14. artikulua. Oporrak.

1. Hitzarmen honen eraginpeko langileek 30 egun naturalako opor ordainduak izango dituzte.

2. Langileak bere oporraldi osoa edota horren zati bat baliatu ezin izan duen kasuetan, denbora-tarte hori Aldi Baterako Ezintasuneko prozesu batekin batera gertatu delako, urteko oporraldia baliatzeko eskubideari eutsiko dio langile horrek, eta medikuaren alta jasotzen duten egunetik aurrera hasiko da oporraldia edo jarraituko du oporraldiak, baita urte naturala amaituta dagoen kasuetan ere.

3. Aurreko paragrafoan aipatzen den enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia eta edozein kontingentziaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna aldi berean gertatzen badira, edo Langileen Estatutuari buruzko Legearen 48.4 eta 48.bis artikuluetan aurreikusitako lan-kontratuaren etete-aldia aldi berean gertatzen badira, oporrak aldi baterako ezintasunarena edo agindu hori aplikatzeagatik dagokion baimenarena ez den beste egun batean hartzeko eskubidea izango da, etenaldia amaitzean, nahiz eta dagokien urte naturala amaituta egon.

4. Oporrak benetako soldataren arabera ordainduko dira. Oporretako ordainsariek barnean hartuko dituzte plus hauen batez bestekoak: «gaueko lana» eta «igande eta jaiegunak», urtean zehar horiengatik jasotakoaren arabera. Horretarako, urtearen hasieran, batu egingo dira gaueko plusagatik eta igande eta jaiegunetako plusagatik langileak egutegiaren arabera jasoko dituen kopuruak, kopuru hori zati hamaika hilabete egingo da, eta hortik ateratzen den kopurua izango da oporretako hilabeteen ordainduko dena.

5. Oporraldian, enpresan finkoak diren edota zerbitzuan gutxienez sei hilabete eman dituzten aldi baterako langileen gutxienezko kopuru bat lan-txandetan egongo dela bermatuko da. Sei pertsonako txandetan, ezaugarri horiek dituzten lau langile egongo direla bermatuko da, eta pertsona gutxiagoko txandetan, berriz, langileen % 50.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa ez zaie aplikatuko Zentroen arduradunei.

#### 15. artikulua. Egutegia.

1. Lan-egutegia urtero ezarriko da, enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien artean negoziatu ondoren. Urteko lanegunak eta lan-ordutegiak ezartzerakoan, itundutako zerbitzuetan egin beharreko lanorduek hartuko dira oinarritzat.

Lan-egutegi hori azaroan egingo da, aipatutako hilabetea amaitu baino lehen adostu eta sinatu beharko da.

2. Lanpostu bakoitzaren urteko egutegian 365 eguneko denbora-tartean banaturiko hiru lan-txandak bilduko dira, eta gaueko txandak ezin izango dira aldatu eguneko txandekin. Aldaketa pertsonalak ez dira sartuko lanpostu bakoitzaren egutegietan.

El resto de horas anuales serán horas de atención directa a los usuarios y a las usuarias. Su distribución se realizará en los correspondientes calendarios laborales, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de cada vivienda.

2. Cuando los cambios de jornada se realicen de mutuo acuerdo el incremento de las mismas no tendrá consideración de horas extraordinarias.

3. Por otra parte, cuando se produzca cambio de centro de trabajo y turno la trabajadora o trabajador pasará a realizar su turno, con la jornada, salario y demás condiciones establecidas en el convenio y en el calendario laboral.

4. Dada la naturaleza de los servicios a prestar a las/los usuarias/os, se podrán establecer jornadas diarias superiores a 9 horas en el marco de la negociación del calendario laboral.

#### Artículo 14. Vacaciones.

1. El personal afecto por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas.

2. Cuando una trabajadora o un trabajador no haya podido disfrutar de todas o de parte de sus vacaciones por haber coincidido este periodo con un proceso de Incapacidad Temporal, aquella o aquel mantendrán su derecho al disfrute de las vacaciones anuales, que se iniciarán o reanudarán a continuación de la fecha de alta médica, incluso aunque haya finalizado el año natural.

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.

4. Las vacaciones se retribuirán en razón al salario real. La retribución de las vacaciones incluirá el promedio de los pluses «nocturno» y «domingos y festivos» que se perciban durante todo el año. A tal efecto, a comienzos de año de sumará la retribución que por plus nocturno y por plus de domingos y festivos vaya a percibir el trabajador según su calendario, se dividirá entre 11 meses y la cuantía resultante será la que se abone durante el mes de vacaciones.

5. Durante el período vacacional se garantizará la presencia en los turnos de trabajo de un mínimo de trabajadoras y trabajadores que sean fijos en la empresa o eventuales con, al menos, seis meses de servicio. En los turnos de seis personas se garantizará la presencia de cuatro trabajadoras o trabajadores con esos requisitos y, en los turnos de menos personas, el 50 % del personal.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación a las y los responsables de los Centros.

#### Artículo 15. Calendario.

1. El calendario laboral se establecerá anualmente, previa negociación entre la Dirección de la Empresa y la Representación de las trabajadoras/es. Los días laborales anuales y los horarios de trabajo se establecerán tomando como base las horas de prestación de servicios pactados.

Dicho calendario se realizará durante el mes de noviembre y estará acordado y firmado antes de finalizar dicho mes.

2. En el calendario anual de cada puesto de trabajo se recogerán los tres turnos de trabajo distribuidos durante los 365 días, no pudiéndose cambiar los turnos de noche por los turnos de día. Los cambios personales no se incluirán en los calendarios de cada puesto de trabajo.

Aldaketa pertsonaletan bat-batean gertatutako ustekabeko arrazoiek ez dute, inolaz ere, langileei hitzarmen honetan ezarritako baimenak eta lizentziak murriztea ekarriko; soldatarik gabeko baimenak izango dira salbuespen bakarra.

Egutegiak sortu baino lehen, urteko 1.547 orduko langileei dagokien egutegia eratuko da, ondoren, urteko 1.300 ordu dituzten langileena, eta kontuan hartuz arestian aipaturiko horiek beren lanpostura egokitutako egutegia izango dutela.

Urteko 1.300 orduko kontratua duten langileek, beren lan-egutegia egiterakoan, dagozkien txandakako asteburuak, zubiak eta jaiegunak beteko dituzte lehenik eta behin, horren ondoren, eguneko zentroko langileen oporraldiek eragindako zerbitzu bereziak, ondoren, urteko 1.547 orduko kontratua duten langileen oporraldiek eragindako ordezkapenak eta langile horien gehiegizko orduak, asteko blokeetan programaturikoak, eta azkenik, etxebizitzaren arduradunen ordezkapenak bete ahal izango dituzte.

3. Eguneko zentroko zerbitzu berezizat edota laguntza-ladetzat hartuko dira eguneko zentroak irekita ematen ez dituen denbora-tarteetan etxebizitza-profesionalek emandako zerbitzuak (Aste Santua, udako oporraldiak eta Gabonak).

4. Enpresak ematen dituen zerbitzuen ezaugarriak kontuan hartuta, behin lan-egutegia itxi eta erabakitakoan, ez da inolako ordu-tegi-malgutasunik aplikatuko, enpresak eta langileen ordezkariak halakorik hitzartzen ez badute behintzat.

5. Bi aldeek erabaki dute arau gisa ezartzea gaueko txandan eskaintzen den zerbitzua bi pertsonak eskaintzea, baina enpresaren zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak erabakiko dute arau hori gutxika-gutxika ezartzea.

6. Langileen Estatutuaren 34.2. artikuluan jasotakoa dela eta, aldeek erabaki dute lanaldiaren banaketan irregulartasuna mantentzea, orain arte egin izan den moduan.

#### 16. artikulua. Zaindariaren eguna.

1. Hitzarmen hau sinatzen denetik hurrengo hitzarmen kolektiboa izenpetu arte, langileek libre hartu ahal izango dute «zaindariaren eguna», baina lan egindako ordu guztiak murriztu gabe.

2. Zaindariaren eguna hartzeko, gutxienez hilabete lehenago eskatu beharko da.

#### 17. artikulua. Informazioa txanda batetik bestera pasatzea.

##### 1. Gaueko txandak.

Gaueko txandan 2 profesional badaude etxebizitzetan, haiek bat 10 minutu lehenago sartuko da, arratsaldeko talde osoaren informazioa jasotzeko, eta bere ohiko ordutegian aterako da (10 minutuko gehiegizko denbora sortuko du).

Gaueko beste profesionala bere ohiko ordutegian sartuko da, baina 10 minutu geroago irtengo da, goizeko talde osoari informazioa helarazteko (10 minutuko gehiegizko denbora sortuko du).

Arratsalde-gaueko txanda egiten den etxebizitzetan, profesional bat 10 minutu geroago irtengo da, goizeko talde osoari informazioa helarazteko (10 minutuko gehiegizko denbora sortuko du).

##### 2. Gainerako txandak.

Oro har, etxebizitzako arduradunak informazio garrantzitsu guztia jasoko du, eta hurrengo txandaren hasieran helaraziko du, hainbat bitarteko erabiliz (aurrez aurre, idatziz, dei bidez...).

Las causas imprevistas sobrevenidas durante los cambios personales no supondrán, en ningún caso, una reducción de los permisos y licencias previstas en el presente convenio para los trabajadores y trabajadoras afectados / as, excepto los permisos sin sueldo.

La confección de calendarios partirá de la elaboración del calendario correspondiente a las trabajadoras y los trabajadores de 1.547 horas anuales, continuando con el personal de 1.300 horas anuales, disponiendo estos últimos de un calendario ajustado a su puesto de trabajo.

El personal con contrato de 1.300 horas anuales partirán, a la hora de confeccionar su calendario laboral, de cubrir, en primer lugar, los fines de semana alternos, los puentes y festivos que les correspondan; a continuación, cubrirán los servicios especiales motivados por las vacaciones del personal de centro de día; a continuación, cubrirán las sustituciones generadas por las vacaciones del personal con contrato de 1.547 horas anuales y, los excesos de horas de este personal programadas en bloques de semana; y, finalmente, podrán cubrir las sustituciones de los responsables de vivienda.

3. Se entenderán por servicios especiales de centro de día o retén los servicios prestados por los/las profesionales de vivienda en periodos de no apertura de centro de día (Semana Santa, vacaciones de verano y Navidad).

4. Teniendo en cuenta las características de la prestación de servicios en la empresa, una vez cerrado y acordado el calendario laboral, no se aplicará flexibilidad horaria de ningún tipo, salvo pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras.

5. Las partes acuerdan establecer como regla que el servicio durante el turno de noche se preste por dos personas, si bien la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores acordarán la aplicación paulatina de dicha regla.

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. Día del patrón.

1. Desde la firma del presente Convenio y hasta la firma del siguiente Convenio Colectivo, las personas trabajadoras podrán disfrutar del «día del patrón», sin que ello suponga una reducción en el total de horas trabajadas.

2. El día del patrón deberá solicitarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha del disfrute.

#### Artículo 17. Traslado de información entre turnos.

##### 1. Turnos de noche.

En las viviendas donde hay 2 profesionales en turno de noche, uno de ellos entrará 10 minutos antes, para recoger la información de todo el equipo de la tarde y saldrá en su horario habitual (genera 10 minutos de exceso).

El otro profesional de noche, entrará en su horario habitual, pero saldrá 10 minutos más tarde, para trasladar la información a todo el equipo de la mañana (genera 10 minutos de exceso).

En las viviendas donde se hace el turno tarde-noche, un profesional saldrá 10 minutos más tarde, para trasladar la información a todo el equipo de la mañana (genera 10 minutos de exceso).

##### 2. Resto de turnos.

Como norma general, la persona responsable de la vivienda recoge toda la información relevante, y la traslada al inicio del siguiente turno a través de diferentes medios (presencialmente, por escrito, por llamada...).

Gainerako informazioa emateko (premiarik gabekoa), etxebizitza bakoitzak gorabeheren koadernoan, partean eta abarren sistemak baliatzen jarraituko du.

Gainera, hilabete horretan medikazioaren ardura duena 10 minutu lehenago sartuko da etxebizitzaren arduradunaren informazioa jasotzeko eta, beharra badago, bere txandako gainerako profesionali kontu garrantzitsuen berri emateko (10 minutuko gehiegizko denbora sortuko du).

### 3. Bestelakoak.

Laneko txanda batetik bestera informazioa pasatzeagatik sortutako gehiegizko denborak aintzat hartuko dira urteko egutegia egitean, eta kasuan kasuko profesional bakoitzaren lanaldian zenbatuko dira. Gehiegizko denbora horiek eta lanpostuaren egutegia egitean sortu diren gainerako doikuntza-orduak berdin tratatuko dira.

Profesional guztiek lanaldi osoetan metatuko dituzte doikuntza horiek.

### 18. artikulua. *Konpentsazio-orduak.*

Txanda batetik bestera informazioa elkarri emateagatik (aurreko puntuan adierazitakoaren arabera), batzarretara joateagatik, osasun-azterketa eta analitikengatik lanaldiaren gainean sortutako gehiegizko orduak eta urteko egutegian jasotzen ez diren gehiegizko denbora-tarte guztiak urteko edozein garaitan konpentsatu ahal izango ditu langileak (salbu eta Ostegun Santua, Ostiral Santua eta Pazko Astelehena, eta abenduaren 24a, 25a eta 31 eta urtarrilaren 1a). Konpentsazioa sortu den ordu-modalitate berean baliatuko dira ordu horiek, gaueko lanpostuetan izan ezik, lanorduetan hartu ezin direnean.

Gehiegizko orduen konpentsazioa baliatzeko, aurrez jakinarazi beharko dio langileak enpresako zuzendaritzari, konpentsazio hori baliatu baino hilabete lehenago, gutxienez.

## IV. KAPITULUA

### ORDAINSARIAK

#### 19. artikulua. *Ordainsariak (ikus I. eranskina).*

1. Kontzeptu hauek osatzen dute ordainsarien egitura:

- Oinarrizko soldata.
- Aspace hiruurtakoa, Bizitokia den Etxebizitza.
- Taulako hiruurtakoa.
- Gaueko lanaren plusa.
- Igande eta jaiegunetako lanaren plusa.
- Aparteko pagak.

2. Kontzeptu jakin bat «benetan lan egindako ordu bakoitzeko» eskuratzen bada, halakotzat hartuko dira langileak benetan lanean zerbitzua ematen emandako orduak, eta, beraz, enpresak eragindakoak ez diren arrazoiengatik langileak ez badu zerbitzu hori eskaintzen, kontzeptu horiengatik ez da inolako kopururik eskuratuko.

#### 20. artikulua. *Antzinasuna.*

1. Aspace etxebizitza erresidentzia hiruurtakoa: 2002ko abenduaren 31n Aspace Etxebizitza Erresidentzian lan egiten zuten langileei egun horretan jasotzen zituzten zenbatekoak erresidentzietatik zuzenean.

2. Taulako hiruurtakoa: 2003ko urtarrilaren 1etik aurrera, izan daitezkeen hiruurtakoa I. eranskinaren arabera ordainduko dira.

Hiruurtakoa lehenengo sei hilekoan betetzen bada, urtarrilaren 1etik aurrera sortuko da, eta bigarren sei hilekoan betetzen bada, uztailaren 1etik aurrera sortuko da.

Para el resto de información no urgente, cada vivienda sigue manteniendo sus sistemas de cuadernos de incidencias, partes, etc.

Además, la persona encargada de la medicación de ese mes, entrará 10 minutos antes para recoger la información de la persona responsable de la vivienda y, en su caso, de avisar de lo importante al resto de profesionales de su turno (genera 10 minutos de exceso).

### 3. Otros.

Los excesos generados por traspaso de información entre turnos de trabajo, serán computados al realizarse el calendario anual, y se contabilizarán en la jornada de cada profesional afectado, dando a esos excesos el mismo tratamiento que el resto de horas de ajuste que se hayan generado al elaborar el calendario del puesto.

Todos los profesionales acumularán estos ajustes en jornadas completas.

### Artículo 18. *Horas de compensación.*

Aquellas horas de exceso sobre la jornada laboral generadas por traspaso de información entre turnos, según lo comentado en el punto anterior, asistencia a asambleas, reconocimientos médicos y analíticas y, todo tipo de excesos horarios no recogidos en el calendario anual, se podrán compensar por la persona trabajadora en cualquier época del año (salvo los días del año que sean Jueves Santo, Viernes Santo y Lunes de Pascua, y los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero), disfrutándose en la misma modalidad de hora en la que se ha generado la compensación, excepto en los puestos exclusivamente nocturnos, cuando no sea posible su disfrute en horas laborables.

La compensación de las horas de exceso deberá ser preavisada a la dirección de la empresa por la persona trabajadora con, al menos, un mes de antelación a la fecha de disfrute de dicha compensación.

## CAPÍTULO IV

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 19. *Retribuciones (ver anexo I).*

1. La estructura retributiva está constituida por los siguientes conceptos:

- Sueldo base.
- Trienio Aspace, Vivienda Residencia.
- Trienio tabla.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de domingos y festivos.
- Pagas extraordinarias.

2. Cuando un determinado concepto se perciba por «hora efectivamente trabajada» deberán entenderse como tal las horas en que haya una efectiva prestación de servicios por el trabajador, de tal manera que cuando el trabajador no preste servicios por razones que no sean imputables a la empresa, no se percibirá cuantía alguna por tales conceptos.

#### Artículo 20. *Antigüedad.*

1. Trienio Aspace vivienda residencia: a las trabajadoras y trabajadores que vinieran prestando sus servicios en Aspace Vivienda Residencia a 31 de diciembre de 2002, se respetarán las cuantías que vienen percibiendo en dicha fecha.

2. Trienio tabla: a partir del 1 de enero de 2003, los trienios que pudieran producirse se abonarán con arreglo al anexo I.

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

Antzinasuneko plusari dagokionez, langileak Aspacen zerbitzua ematen emandako aldi guztiak hartuko dira kontuan, kontuan izan gabe kontratua nolakoa zen edo kontratuen artean zenbat denbora igaro den.

**21. artikulua. Gaueko lanaren plusa (ikus I. eranskina).**

1. Ondorengo 3. atalean xedatutakoari kalterik egin gabe, gaueko lantzat hartuko da 22:00etatik hurrengo eguneko goizeko 6:00etara bitartekoa.

2. Txanda horretan beren zeregina betetzeko berariaz kontratatutako langileek ez dute gau-plusik kobratuko.

3. 2024ko maiatzaren 1etik aurrera, gaueko lanordua 22:00etatik 8:00etara (edo 22:00etatik 9:00etara lan egiten den xandetan) ordainduko dira.

**22. artikulua. Igande eta jaiegunetako lanaren plusa (ikus I. eranskina).**

1. Igande eta jaiegunetan egindako lana hartuko da kontuan.

2. Igande edo jaiegunetan lan egiten duten langileek igande eta jaiegunetako plusa jasoko dute, benetan lan egindako orduen arabera, eta igande edo jaieguneko zero orduetatik aurrera zenbatuko da.

3. Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, gaueko eta jaiegunetako plusak bateragarriak izango dira.

**23. artikulua. Aparteko pagak.**

Aparteko bi esker-sari bermatuko dira, horietako bakoitza 30 eguneko benetako soldata adinakoa. Besterik itundu ezean, uztailean eta abenduan ordainduko dira, ohiko egunean. Ordainsariak sei hilean behin sortuko dira.

1.300 orduko begiraleek, salbu eta gaueko postuetan lanean dihardutenek, aparteko ordainsarien zenbatekoa hamabi hilabete arruntetan hainbanatuta jasoko dute, hain zuzen ere hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean zehazten den kopuruaren arabera.

**24. artikulua. Soldatak kobratzea.**

1. Soldatak hurrengo hilaren 1ean jasoko dira. Egun hori larunbata edo jaieguna bada, hurrengo egun baliodunean ordainduko da.

2. Aspaceko langile finkoek itzuli beharreko aurrerakin arruntak eskatu ahal izango dituzte, interesik gabe, betiere zenbatekoa soldata errealean hileko bat baino handiagoa ez bada. Itzulketa soldatan deskontuak eginez egingo da, gehienez ere 14 hileko ordainsaritan (14 ordainsari).

Ondorio horietarako, 10.000 euroko funts bat ezarriko da langile guztientzat, nahiz eta langile bakoitzak, banaka hartuta, urtean 1.000 euroko gehieneko zenbatekoa baino ezin izango duen erabili.

**V. KAPITULUA**

**LIZENTZIAK, BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA BESTE HOBEKUNTZA SOZIAL BATZUK**

**25. artikulua. Lizentziaren eta baimenaren definizioak.**

Lizentzia: Lizentzia langileen eskubide bat da, arauan tipifikatuta dauden arrazoiengatik lanera joan gabe eta denboraz ordainsaria jasotzeko. Garaiz eta behar bezala eskatuz gero, haren ebazpena ezingo da ez atzeratu ez ukatu, eta eskatzaileak gauzatzeko modukoa izan beharko du. Langileen eskubidetzat hartzen denez, premiazko arrazoi larriak beharko dira hura ukatzeko. Lizentzia bati uko egiten bazaio, ukatzeko arrazoiak azaldu beharko dira, idatziz.

Erregulazio berezia dagoen kasuetan izan ezik, eta 28. artikulua xedatutako kasuan izan ezik, -kasu horretan gertaera era-

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 21. Plus de nocturnidad (ver anexo I).**

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 posterior, se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana del día siguiente.

2. Las trabajadoras y los trabajadores contratados específicamente para desarrollar su tarea en dicho turno no cobrarán plus de nocturnidad.

3. A partir del 1 de mayo de 2024, el abono de las horas de trabajo nocturno será de 22:00 horas a 8:00 horas (o de 22:00 horas a 9:00 horas en los turnos en que así se trabaje).

**Artículo 22. Plus de domingos y festivos (ver anexo I).**

1. Se considera el trabajo realizado los domingos y festivos.

2. Los trabajadores que desarrollen sus tareas en domingo o festivo, percibirán el plus de domingos y festivos en función de las horas efectivamente trabajadas, computándose desde las cero horas del domingo o festivo en cuestión.

3. A partir de la firma del presente Convenio, los pluses de nocturnidad y festividad serán compatibles entre sí.

**Artículo 23. Pagas extraordinarias.**

Se garantizarán dos pagas extraordinarias de 30 días de salario real que 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.

Los monitores de 1.300 horas, excepto los que prestan servicios en los puestos de noche, percibirán el importe de las pagas extraordinarias prorrateado en las doce mensualidades ordinarias, según el importe señalado en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 24. Cobro de salarios.**

1. Los salarios se percibirán el día 1 al mes posterior vencido. Si dicho día coincide con sábado o festivo, se abonará el primer día hábil siguiente.

2. Los trabajadores hijos de Aspace podrán 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 todos los trabajadores, si bien cada trabajador, individualmente considerado, solo podrá disponer anualmente de una cuantía máxima de 1.000 euros.

**CAPÍTULO V**

**LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y OTRAS MEJORAS SOCIALES**

**Artículo 25. 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 tipificadas 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

gilearen unetik aurrera zenbatuko baita-, gertaera eragilearen ondorengo lehenengo lanegunean baliatu beharko da lizentziaz, betiere lizentziaren arrazoiak bere horretan badirau.

Langile bat lizentzia ordaindu batez baliatzen ari denean, lanean ariko balitz bezalako ordainsaria eskuratuko du lizentzia duen egun horietan, barruan direla, hala behar duenean, benetan lan egindako orduei dagozkien plusak ere.

Baimena: Lizentziak ez bezala, enpresako giza baliabideen saileko arduradunari dagokio baimenak ematea. Ukatzuz gero, horren arrazoiak idatziz azaldu beharko dira.

Nolanahi ere, eskaera baimen-egunaz gozatzeko data baino gutxienez hogeigun egun baliadun lehenago egin bada (astelehenetik ostiralera lanegunean zenbatuta), onartuzat joko da giza baliabideen sailak langileari erantzun ez badio eskaera egin eta hamar egun baliaduneko epean. Baimenaz gozatzeko eguna hogeigun egun baliadun baino denbora laburragoan egin bada eskaera, giza baliabideen sailak bost egun baliadun izango ditu erantzuteko.

**26. artikulua.** *Norberaren edo ahaideen ezkontzagatiko edo bikote-elkarbizitza egonkorra hasteagatiko lizentzia.*

1. Norberaren ezkontzagatik, 18 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea egongo da. Lizentzia hori gertaera eragilearen egunean hasiko da (laneguna bada), edo gertaera eragilearen ondorengo lehendabiziko lanegunean.

Era berean, elkarbizitza egonkor bati ekiten dioten langileek ere izango dute lizentzia hori baliatzeko eskubidea. Horretarako, ordea, interesdunek bizi diren udalerriko udalak egindako elkarbizitza-egiaztagiriaren bidez egiaztatu beharko dute elkarbizitza, edo, bestela, Elkarketa Zibilen Udal Erregistroko egiaztagiriaren bitartez. Horretarako lizentzia baliatuta, ezingo da horrelako beste bat eman 4 urte igaro arte.

2. Lizentzia familia liburuaren, bizikidetzaz-ziurtagiriaren edo erregistroko inskripzioaren bidez justifikatu beharko da.

3. Hitzarmenaren gainerako artikuluetan erabiltzen diren bikote-lagun edo bikotekide terminoak aplikatzeko, ezinbestekoa izango da manu honetan eskaturiko inskripzioak edo ziurtagiriak betetzea.

4. Langilearen bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideak ezkontzen badira, langileak eskubidea izango du egun natural bat hartzeko, ospakizunaren egunean, eta beste egun bat gehiago ere hartuko du ospakizuna 200 km-ra baino gehiagora egiten bada, eta beste egun osagarri bat 200 km-ko. Gehienez ere 3 egun gehiago luzatu ahal izango da.

**27. artikulua.** *Senideen gaixotasun larriagatiko lizentzia.*

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

Ondorio horietarako, gaixotasun larritzat joko da dagokien medikuak halakotzat kalifikatzen duena, hasierako ziurtagiriaren edo alderdietako edozeinek geroago eskatuta. Hauek dira irizpide orientagarriak:

- Ospitaleratu behar izatea.
- Ebakuntza kirurgikoa egin behar izatea.
- Ebakuntza egin ondoren, etxean atseden hartzeko beharra, zerbitzu medikoen berariar adierazia.

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.

La persona trabajadora que disfrute una licencia retribuida percibirá durante los días de licencia la misma retribución que hubiera percibido de estar prestando servicios, incluidos, en su caso, los plusos que se cobran por hora efectivamente trabajada.

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 26.** *Licencia por matrimonio propio o de parientes, o inicio de convivencia estable.*

1. Por razón de 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.

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.

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

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 27.** *Licencia por enfermedad grave de parientes.*

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 efectos 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.

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

Gaixotasun larrien egoera guztietan ziurtagiriak exijituko dira: ospitaleratze-ziurtagiria edo gaixotasunaren larritasuna aitortzen duen mediku ziurtagiria, lizentziak dirauen egun bakoitzeko.

2. Adierazitako lizentzietan gagozkiela, langileak lizentzia hartzeko egunak aukeratzeko eskubidea izango du. Egunduek elkarren segidan hartu ahalko dira, edo ez, arrazoia aldatzen ez den bitartean.

3. Lizentzia hori egun batez luzatuko da 150 km-ko distantziatik aurrera, eta beste egun batez 150 km-ko tarte bakoitzeko; gehienez ere, 3 egun gehituko dira.

4. Lizentzia hartzeko eskubidea baliatzeko modua eman zuen gaixotasun larriaren gertaera eragileak irauten badu, lizentzia amaitu eta 30 egun igaro ondoren, langileak 5 egun naturalen beste lizentzia ordaindu bat hartzeko eskubidea izango du, baldin eta gaixotasun langilearekin bizi diren ezkontidea, bikotekidea, seme-alabak, gurasoak eta neba-arrebak (ezkontzako ahaideak barne) badira. Ezkontzako gurasoak, neba-arrebak, ezkontzako neba-arrebak, bilobak, aitona-amonak eta ezkontzako aitona-amonak badira, egutegiko 3 egun.

Kasu horretan, joan-etorriengatik gehieneko luzapena egun batekoa izango da.

5. Ezinbesteko kasuetan, langileak lanetik alde egiteko eskubidea izango du, senideekin edo bizikideekin lotutako premiazko familia-arrazoiengatik beharrezkoa denean, baldin eta langilea berehala joan behar bada, gaixotasun edo istripu baten ondorioz.

Apartatu honetan agertzen diren arrazoiengatik, langileek eskubidea izango dute urtean lau egunen baliokideak diren absentzia-orduak ordaintzeko, hitzarmen kolektiboan ezarritako-ari jarraikiz, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko akordioan funtsatuta; hala badagokio, absentziaren arrazoia egiaztatzen duen agiria aurkeztu beharko dute langileek.

#### 28. artikulua. Senideen heriotzagatiko lizentzia.

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

- Ezkontide edo bikotekidearen, seme-alaben eta gurasoen heriotzagatik, 5 egun natural.
- Neba-arreba, biloba, aitona-amonak eta gradu bereko ezkonahideen heriotzagatik, 3 egun natural.
- Ezkontzako guraso eta neba-arreben heriotzagatik, langilearekin bizi badira, 5 egutegi-egun.

Senideen heriotzaren kasuan, heriotza hori ziurtatuko duen edozein dokumentu aurkeztu beharko da lizentzia justifikatzeko.

2. Adierazitako lizentzietan gagozkiela, langileak lizentzia hartzeko egunak aukeratzeko eskubidea izango du. Egunduek elkarren segidan hartu ahalko dira, edo ez, arrazoia aldatzen ez den bitartean.

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

#### 29. artikulua. Ohiko etxebizitzaz aldatzeko edo etxe-aldaketako garraioa egiteko lizentzia.

Langileek egun natural bateko lizentzia hartu ahal izango dute.

#### 30. artikulua. Medikuen kontsultara joateko lizentzia.

1. Behar beste denbora, lan-orduetan langileak berak, seme-alabek, aita-amek, ezkontideak, kideak edo besteen premia

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. La persona trabajadora, respecto de la licencia indicada, 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.

3. Esta licencia se ampliará 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.

4. 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 5 días naturales, si se refiere a cónyuge, compañero/a, padres/madres, hijos/hijas y hermanos/hermanas, incluidos los políticos, que convivan con el trabajador. Si se refiere a padres y madres políticos, hermanos/hermanas, hermanos/hermanas políticas, nietos/nietas, abuelos/abuelas, incluidos/as los/as abuelos/abuelas políticos/as, 3 días naturales.

En este caso, la ampliación máxima por desplazamiento será de 1 día.

5. 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 28. Licencia por fallecimiento de parientes.

1. 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, padres/madres.
- 3 días naturales por fallecimiento de hermanos, nietos y abuelos, extensivo a políticos del mismo grado.
- 5 días naturales por fallecimiento de los padres y hermanos políticos siempre y cuando convivan con la persona trabajadora.

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

2. La persona trabajadora, respecto de la licencia indicada, 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.

3. 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.

#### Artículo 29. Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.

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

#### Artículo 30. Licencia por asistencia a consulta médica.

1. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica pública o privada del trabajador, sus hijos, padres,

handia izanda langilearen gain dagoen edo berekin bizi den familiarak kontsulta medikura, publiko edo pribatura, joan behar badu, betiere, kontsultara joatea medikuntza orokorreko sendagileak agindu badu eta langileak bolantea aurkeztu badu.

2. Behar beste denbora, ama izatekoek haurra jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko, lanorduetan egokitu badira.

Amniozentesiaren froga egiteko ere ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute, bai eta indarberritzeko egunak hartzeko ere, proba horren ondorioz, medikuak atsedena hartzeko esan badie.

**31. artikulua.** *Nahitaezko eginkizun publiko eta pertsonalak betetzeko lizentzia.*

Kontzeptu horrengatik, behar den denborako lizentzia hartzeko eskubidea izango da, baldin eta lanalditik kanpo egiterik ez badago.

Akordioari dagokionez, hauek hartuko dira ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonaltzat:

a) NANA, gidabaimena, pasaportea eta erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak egitea eta berritzea.

b) Epaitegien, polizia-etxeen, gobernu zibil edo militarren eta beste organismo ofizial batzuen zitazioak.

**32. artikulua.** *Azterketak egiteko eta lanpostuari lotutako prestakuntza jasotzeko lizentzia.*

1. Langileak eskubidea izango du azterketak egiteko behar duen denborako lizentzia hartzeko, eta justifikatu egin beharko du.

Gauetz lan egiten duten langileek aurreko lanaldian hartuko dute baimena.

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

2. Betetzen den lanpostuari lotutako prestakuntza-saioetara joateko, 3 eguneko edo 21 orduko lizentzia hartzeko eskubidea izango da, baldin eta enpresak prestakuntza hori berariaz proposatu edo onartu badu.

**33. artikulua.** *Norberaren kontuetarako lizentzia.*

1. Kontzeptu horrengatik langileek 4 egun naturaleko lizentziarako eskubidea izango dute.

Zerbitzuan oraindik urtebete egin ez duten langileei, lanean hasi edo lanera itzuli ziren egunetik urte bereko abenduaren 31ra arte egindako zerbitzu denboraren arabera lizentzia emango zaie.

2. Norberaren kontuak dira familiarekiko eginbeharrak, lanpostua utzita bete behar direnak: Hala nola ezkontzak, Hitzarmenaren 26. artikuluan aurreikusitako kasuetan, bataioak eta hiletak.

Hauek ere norberaren kontuak dira: Medikuntza kontsulta pribatuetara joatea, langileari eragiten dioten egintza judicial, administratibo edo lan-arlokoetara joatea, edo kontsultategi juridiko eta sindikaletara joatea.

3. Ondorengo 4. apartatuan xedatutakoa alde batera utzi gabe, behar bezala justifikatu beharko dira norberaren gauzetarako denbora baliatzeko arrazoiak.

4. Hitzarmen kolektibo hau sinatzen denetik hurrengo hitzarmen kolektibo indarrean hasten den arte, langileek egun bat hartu ahaliko dute norberaren gauzetarako, justifikatu beharrik gabe.

Norberaren gauzetarako egun horretaz ezin izango da jaiegutetan baliatu, eta lanaldia ez da zatituko, norberak hartzeko

cónyuge, compañero o familiar gran dependiente que conviva o esté a cargo del trabajador 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 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 para exámenes y para formación relacionada con la plaza desempeñada.*

1. La trabajadora o trabajador tendrá derecho a una licencia por el tiempo necesario para la realización de exámenes, debiendo justificarse la misma.

En los casos de jornada nocturna el permiso será la jornada anterior.

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

2. 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 33.** *Licencia por asuntos propios.*

1. Por este concepto se tendrá derecho a una licencia de 4 días naturales.

Para quien no alcance el año de servicio, será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

2. Se entenderá por asuntos propios aquellos que impliquen ausencia del puesto de trabajo para el cumplimiento de atenciones familiares con parientes, tales como bodas, en los casos no previstos en el artículo 26 del Convenio, bautizos y funerales.

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.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 4 posterior, todos los asuntos propios deberán estar debidamente justificados.

4. 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 sin necesidad de justificación.

Este día de asuntos propios no podrá disfrutarse en días festivos, y no se partirá la jornada de trabajo si el número de horas

eguna eskatzen den lanaldiko ordu kopuruak horretarako aukera ematen badu. Abenduaren 24an eta 31n, enpresan finkoak diren edo gutxienez sei hilabetez aritu diren behin-behineko langileen gutxienezko presentzia bermatuko da lan-txandetan: sei pertsonako txandetan, eskakizun horiek betetzen dituzten lau langile bertaratzea bermatuko da, eta behargin gutxiagoko txandetan, langileen % 50.

Justifikatu beharrik ez dagoen norberaren gauzetarako egun horretaz baliatzeko, gutxienez hilabete lehenago eskatu beharko da.

**34. artikulua.** *Kontratua etetea seme-alabaren jaiotzagatik, adopzioagatik, adopzio-helburuko zaintzagatik edo harreragatik.*

1. Jaiotzak (erditzea eta adingabearen zaintza) eten egingo ditu ama biologikoaren lan-kontratua eta ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua, 19 astez.

Guraso bakarra izanez gero, etenaldia hogeita hamabi aste-koa izango da.

Erditze goiztiarra izan bada edo, beste edozein arrazoiengatik, erditzearen ondoren jaioberriak ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitaleko sendagiriaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo sei asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez eten behar baita denbora-tarte horretan.

Haurra garaia baino lehen eta pisu gutxiarekin jaiotzen bada, edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitaleratuta egon behar badu, jaioberria ospitalean dagoen bezainbeste egunez luzatuko da baimena, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezartzen den moduan.

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

Gurasoetako bat hilez gero, beste gurasoak baimen osoa ahal izango du, edo, baimena hasita badago, hura bukatzeko geratzen den denbora.

Guraso bakoitzari adingabea zaintzeko egingo zaion kontra-etetea honela banatuko da:

a) Erditu ondoko lehenengo sei asteak, etenik gabe, nahitaezkoak izango dira, eta lanaldi osoan hartu beharko dira.

Hamaika aste (edo hogeita bi, guraso bakarra izanez gero). Langileak hala nahi izanez gero, asteka banatu ahal izango dira, denak batera edo etenak eginda, eta erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte hartu ahal izango dira. Hala ere, ama biologikoak lehenago ere hartu ahal izango du baimena; gehienez ere, erditzea aurreikusten den eguna baino lau aste lehenago.

c) Bi aste (edo lau, guraso bakarra izanez gero) adingabea zaintzeko. Langileak hala nahi izanez gero, asteka banatu ahal izango dira, denak batera edo etenak eginda, harik eta semeak edo alabak zortzi urte bete arte.

Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta, beraz, eskubidearen egikaritzea ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Aurreko b) eta c) letretan aurreikusitako kontratu-eteteak lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahal izango dira, enpresak eta langileak aldez aurretik adostuta eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera. Langileak gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari eskubide hori baliatu

de la jornada laboral en la que se solicita el día de libre disposición lo permite. Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre se garantizará la presencia en los turnos de trabajo de un mínimo de personas trabajadoras que sean fijos en la empresa o eventuales con, al menos, seis meses de servicio: en los turnos de seis personas se garantizará la presencia de cuatro personas trabajadoras con esos requisitos y, en los turnos de menos personas, el 50 % del personal.

Este día de asuntos propios sin justificar deberá solicitarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha de disfrute.

**Artículo 34.** *Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.*

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

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

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

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mí-

nahi duela. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek Aspacen lan egiten badute, zuzendaritzak mugak jar ditzake eskubide hori aldi berean baliatzeko, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude; behar bezala arrazoitu beharko ditu, idatziz.

Apartatu honetan xedatutakoaren ondorioetarako, trans haurdunak ere ama biologikoaren terminoaren barruan sartzen dira.

2. Adopzioaren, adopzio-helburuko zaintzaren eta harreraren kasuetan, etenaldia hemeretzi astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan ezarritakoari jarraituz.

Guraso bakarra izanez gero, adoptatzaile, adopzio-helburuko zaintzaile edo harreragile bakarria egoteagatik, etenaldia hogeita hamabi astekoa izango da.

Adingabea hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedenaldira sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen bada.

Adoptatzaile, adopzio-helburuko zaintzaile edo harreragileetako bat hiltzen bada, besteak baimen osoa hartu ahal izango du, edo, hala dagokionean, lizentzia bukatzeko geratzen den denbora.

Adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzari adingabea zaintzeko egingo zaion kontratu-etetea honela banatuko da:

a) Sei aste lanaldi osoan hartu behar dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

b) Hamaika aste (edo hogeita bi, guraso bakarra izanez gero). Langileak hala nahi izanez gero, asteka banatu ahal izango dira, denak batera edo etenak eginda, eta adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabetetan baliatu ahal izango dira.

c) Bi aste (edo lau, guraso bakarra izanez gero) adingabea zaintzeko. Langileak hala nahi izanez gero, asteka banatu ahal izango dira, denak batera edo etenak eginda, harik eta adingabeak zortzi urte bete arte.

Langile batek ezin izango du etenaldi bat baino gehiago hartu adingabe berarengatik.

Nazioarteko adopzioetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean alde aurretik, adopzioa eratzeko ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke apartatu honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia.

Langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopzioarako zaintzaileari edo harreragileari.

Aurreko b) eta c) letretan aurreikusitako kontratu-eteteak lanaldi osoan edo lanaldi partzialean hartu ahal izango dira, enpresak eta langileak alde aurretik adostuta eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera. Langileak gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresako zuzendaritzari eskubide hori baliatu nahi duela. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileek Aspacen lan egiten badute, enpresako zuzendaritzak mugak jar ditzake eskubide hori aldi berean baliatzeko, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude; behar bezala arrazoitu beharko ditu, idatziz.

3. Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrerako seme-alabak desgaitasunen bat badu, aurreko bi apartatuetan aipatzen den kontratu-etenaldia beste bi astez luzatuko da: guraso bakoitzarentzat aste bat. Luzapen bera aplikatuko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoi-

nima de quince días, el ejercicio de este derecho. Si los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajasen en Aspace, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

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

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

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Si los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajasen en Aspace, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los dos apartados precedentes tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras.

tzetan, lehenengoa ez beste seme edo alaba bakoitzeko. Guraso bakarra badago, apartatu honetan bi guraso dituzten familientzat aurreikusitako luzapenak osorik baliatu ahal izango ditu.

### 35. artikulua. *Bularra emateagatik lizentzia.*

Emakumezko eta gizonezko langileek, 9 hilabetetik beherako haurrei esnea emateko, eskubidea izango dute ordubetez lantokitik kanpo egoteko. Denbora hori bi zatitan banatzeko edo eskubide horren ordez eguneroko lanaldia ordubete murrizteko aukera izango dute. Baimen hau amak nahiz aitak hartu ahal dute, beren nahierara, biak lanean ari badira. Edoskitzaroko baimena zein ordutan eta noiz hartuko den zehaztea langileari dagokio lanaldi arruntaren barruan. Ohiko lanaldira itzuli baino hamabost egun lehenago, langileak horren abisua eman beharko dio enpresari.

Eskubide hau erabili ordez, ordaindutako 15 egun natural gehiago hartu ahal izango dira, hitzarmen honetan haurdunaldirako eta erditzeko ezarritako lizentzia amaitu eta segituan.

Haur bati baino gehiagori esnea ematen zaienean, ordubete gehiago hartuko da egunero, edo, ordaindutako lizentzia aukeratzu gero, 30 naturalekoa izango da.

### 36. artikulua. *Baimen ordaindu gabea.*

1. Plantillan gutxienez urtebete daramaten langileek baimen ordaindu gabea eskatu ahal izango dute norberaren kontuetarako, betiere behar bezala justifikatuta:

a) Ezkontide edo bikotekidearen, seme-alaben edo gurasoen gaixotasunagatik edo ospitaleratzeagatik, gehienez ere 3 hilabeteko baimena. Epe hori luzatu ahal izango da behar adinako arrazoiak daudenean. Horrelakoetan, baimena nola emango den eta zein baldintza ezarriko diren erabaki ahal izango da.

b) 5 egunetik gorako baimenak gehienez ere 3 hilabetekoak izango dira, eta lanera itzultzen denetik urtebete igaro arte ezin izango da beste bat eskatu, aurreko paragrafoan ezarritakoak salbu.

c) Arrazoi pertsonalengatik, urtean 10 egun hartu ahal izango dira gehienez. Bidezko arrazoiak egonez gero, urteko epe hori hilabetera luzatu ahal izango da. Enpresak emango ditu baimen horiek, eta emateko modua eta baldintzak erabaki ahal izango ditu.

2. Horrelako baimenak hartzen direnean ordainsarrietan kenketa egingo da, taulako orduaren balioaren arabera (ikus I. eranskina).

### 37. artikulua. *Guraso-baimena.*

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

Baimen horrek zortzi aste iraungo du gehienez ere, eta aste guztiak jarraian edo etenak eginez hartu ahal izango dira, lanaldi osoan edo lanaldi partzialeko erregimenean, erregelamenduz ezarritakoaren arabera.

2. Baimen hau langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, gizonena nahiz emakumeena, eta ezin da besterendu.

Langileak zehaztu beharko du noiz hasi eta amaituko den, edo, hala badagokio, zer alditan baliatuko den. Halaxe jakinarazi beharko dio enpresari, hamar egun lehenago, nahitaezko kasuetan izan ezik, kontuan hartuta langilearen egoera eta enpresaren antolakuntza-beharrak.

Bi langilek edo gehiagok subjektu eragile berarengatik eskubide hori sortzen badute, edo eskatutako aldian guraso-baimenaz baliatzeak enpresaren funtzionamendu egokia larriki aldatzen

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

### Artículo 35. *Permiso por lactancia.*

Las trabajadoras o trabajadores por lactancia de 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre, el padre o madre 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 al trabajador o 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.

Este derecho podrá sustituirse por 15 días naturales más de licencia retribuida que se disfrutará a continuación de la licencia por gestación y alumbramiento prevista en este Convenio.

Si la licencia se concede por lactancia de más de una hija/hijo, se ampliará en una hora más que podrá sustituirse por 30 días naturales de licencia retribuida.

### Artículo 36. *Permiso sin retribuciones.*

1. El personal de plantilla con un año de antigüedad podrá solicitar el permiso no retribuido por asuntos particulares, debidamente justificado:

a) Por enfermedad o por internamiento en centro hospitalario de cónyuge o compañera/o, hijas/os, madres/padres en línea de consanguinidad, con un plazo no superior a 3 meses. Este plazo podrá ser ampliado cuando concurren razones para ello, pudiendo acordar la forma y condiciones de tal concesión.

b) Los permisos de más de 5 días se concederán hasta un máximo de 3 meses, siendo necesario que pase un año a partir de la incorporación al trabajo para volverlo a solicitar, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior.

c) Por motivos personales, por un plazo no superior a 10 días al año, ampliable hasta un mes al año, cuando concurren razones para ello. La empresa concederá estos permisos pudiendo acordar la forma y condiciones de tal concesión.

2. Estos permisos conllevan una deducción de las retribuciones, según valor hora tabla (ver anexo I).

### Artículo 37. *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

duen beste kasu batzuetan, enpresak baimena ematea arrazoizko aldi batez atzeratu ahal izango du, idatziz justifikatuta eta mailatasun bereko beste aukera bat eskaini ondoren.

### 38. artikulua. Eszedentziak.

1. Borondatezkoa. Interesdunak eskatzen duen eszedentzia da. Hura jasotzeko ezinbesteko baldintza izango da langileak aktibo egotea eta gutxienez urtebeteko antzintasuna betetzea zateko egoera horretan eskaeraren eguna baino lehenago.

Eszedentziak dirauen bitartean eskubide eta betebeharrak guztiak etenik egongo dira. Beraz, ez da inolako ordainsaririk kobratuko eta eszedentzia aldia ez da kontuan hartuko antzintasuna kalkulatzeko.

Gutxienez 4 hilabete eta gehienez ere 5 urte iraun dezake eszedentziak.

Eszedentzia-aldia amaitzeko hilabete baino gehiago geratzen dela interesdunak lanera itzultzeko eskatzen badu, besterik gabe eskubidea izango du bere lanbide-kategoria edo -mailako lanpostu batera itzultzeko. Lanera itzultzeko eskatzen ez badu, enpresak beste langile finko bat jarri ahal izango du lanpostu horretan.

Enpresara itzultzeko eskaera eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago eta eszedentzia amaitu baino urtebete geroago bitarteko epean egiten badu interesdunak, lehenasuna izango du bere lanbide-kategorian hutsik geratzen diren lanpostuak hartzeko.

Eszedentzian dagoenak ez badu lanera itzultzeko eskatzen goian adierazitako epeetan, enpresako edozein lanpostu hartzeko eskubide guztiak galduko ditu.

Eszedentzia idatziz eskatu behar da, hartu baino hilabete lehenago, eta itzultzeko eskaera ere idatziz egin behar da, hori ere hilabete lehenago.

Eszedentzia eskatzerakoan erantzukizunagatik plusa duten lanpostuetan ari direnek eskubidea izango dute, artikulua honetan ezarritako eskakizun orokorrak betetzeko gero, euren lanbide-kategoria edo -mailako lanpostu batera itzultzeko, halako lanposturen bat hutsik badago; bestela, euren lanbide-taldeko lanpostu bat hartuko dute (administrazioa, zerbitzuak, zuzeneko langileak, etab.) eta lanpostu berriari dagozkion ordainsariak kobratuko dituzte.

2. Nahitaezkoa. Egoera horretan egongo dira kargu publiko edo sindikal ez-iraunkorretarako izendatzen diren langileak. Horrelakoetan, karguan dirauten bitartean eszedentzian egongo dira, eta kargua uzten dutenetik sei hilabeteko epea izango dute lanera itzultzeko eskatzeko.

3. Familia-arrazoiengatik. Langileek eskubidea izango dute 3 urteko eszedentzia hartzeko, gehienez, seme edo alaba bakoitzaren zaintzeko, norberak izandakoa edo adoptatua izan, edo etxean hartua, bai modu iraunkorrean bai adoptatu aurreko harri-fasean. Hiru urte horiek haurra jaiotzen denetik edo, bestela, epailearen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik aurrera kontatuko dira.

Eszedentziarako eskubidea izango dute, halaber, adinagatik edo istripu edo eritasun baten ondorioz bere kasa bizitzeko gauza ez den eta lan ordaindurik egiten ez duen familiartekoren bat -odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa- zaindu behar duten langileek. Gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartu ahal dute.

Eszedentzia horietan ematen den denbora kontuan hartuko da bai antzintasunerako, bai igoerretarako, eta langileak eskubidea izango du lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko. Era berean, eszedentzian dauden bitartean lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute.

altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta 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 38. Excedencias.

1. Voluntaria. Es la que se declara a petición de la persona interesada. El requisito para su concesión será que la persona que la solicite se encuentre en situación de activa y tenga cumplido, como mínimo, un año de antigüedad inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.

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

La excedencia podrá ser de una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años.

Si antes de un mes de la finalización del período de excedencia, la persona interesada solicita el reingreso, automáticamente tendrá derecho a un puesto de trabajo en su misma categoría o nivel profesional. Si no lo hace, la Empresa podrá ocuparlo con una trabajadora o trabajador fija/o.

Si solicita el reingreso en el período comprendido entre un mes antes de la finalización del período de excedencia y hasta un año posterior a la finalización de dicho período, tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional.

Si la persona excedente no solicita la reincorporación en los plazos señalados, pierde todos los derechos a ocupar cualquier plaza en la Empresa.

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

Quien, en el momento de solicitar la excedencia, ocupe puestos que conlleven la percepción de plus de responsabilidad tendrá 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 incorporará a un puesto de trabajo de su grupo profesional (administración, servicios, personal directo, etc.), percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto.

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 mantengan en dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo de seis 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 hijo/hija, 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 promocionables 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.

**39. artikulua. Lanaldia murriztea adingabeok 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, zortziren bat gutxienez eta erdia gehienez ere, soldata ere hein berean murriztuta.

Adinagatik edo istripu edo eritasun baten ondorioz bere kasa bizitzeko gauza ez den eta lan ordaindurik egiten ez duen senitartekoren bat -odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa- zaindu behar duen langileak ere eskubide bera izango du.

2. Adingabeok eta senitartekoak zaintzeko lanaldi-murrizketa bateragarria izan behar da enpresaren antolaketarekin, Aspace Vivierendaren zerbitzuaren ezaugarriak kontuan izanik ezarri diren ordutegi eta lanaldien berezitasunak direla-eta.

**40. artikulua. Adinagatiko lanaldi-murrizketa.**

Langileak 57-61 urte betetzen dituenetik aurrera, lanaldia (eta soldata) % 25 eta % 50 artean murrizteko eskatu ahal izango dio enpresari.

**41. 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 dute, eta, epe horretan, aurreko lau urteetan jasotako batez besteko ordainsariaren % 80 jasoko dute, betiere eskakizun hauek betetzen badira:

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

– Baimena gutxienez lau urte eta hilabete lehenago eskatzea.

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

**42. artikulua. Haurdunaldiko eta edoskitzaroko arriskua.**

Haurdunaldian arriskua baldin badago, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluko 2. eta 3. idatz-zatietan aurreikusitakoaren arabera, kontratuaren etenaldia bukatuko da amatasun biologikoaren ziozko kontratu-etenaldia hasten denean edo langilea aurreko lanpostura edo bere egoerarako egokia den batera itzultzeko ezintasuna desagertzen denean.

Haurdunaldian eta edoskitze naturalean arriskua dagoela eta kontratua eteten denean, enpresak behar adinako osagarriak ordainduko ditu langileak bere oinarri arautzailearen % 100 jaso dezan etenaldiak dirauen bitartean.

**43. artikulua. Gabon gauean eta Gabonzahar gauean lan egitea.**

Beren lan-txanda dela-eta zerbitzua abenduaren 24ko 22:00etatik abenduaren 25eko 22:00etara bitartean edo abenduaren 31ko 22:00etatik urtarrilaren 1eko 22:00etara bitartean eskaini behar duten langileek egutegiko egun bateko baimena izango dute, tarte horietakoren batean lan egindako egun bakoitzeko, eta langileak nahi badu, atseden egun hori dagokion diru-ordainarekin ordeztu ahal izango da.

**44. artikulua. Jantziak eta oinetakoak.**

Arropa eta oinetako egokiak dituztela ziurtatuko zaie hala behar duten eta erabiltzen duten langileei, eta gehienez ere urtebete igaro baino lehen berriztu egingo zaizkie jantzi horiek, edo, bana-bana, hala behar duten bakoitzean, lanean erabiltzeagatik.

**Artículo 39. 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 minusválida/o física/o, psíquica/o o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

2. La reducción de jornada por cuidado de menores y familiares, deberá ser compatible con la organización de la empresa dadas las circunstancias particulares de los horarios y jornadas establecidos por las características propias del servicio de Aspace Vivienda.

**Artículo 40. Reducción de jornada por edad.**

A partir de que la persona trabajadora cumpla la edad de 57-61 años podrá solicitar a la empresa una reducción de jornada (y salario) de entre el 25 % y el 50 %.

**Artículo 41. 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.

**Artículo 42. Riesgo durante el embarazo y lactancia.**

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 desaparición de la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro 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 43. Trabajo en Nochebuena y Nochevieja.**

El personal que por su turno de trabajo haya de prestar servicios entre las 22:00 horas del día 24 de diciembre y las 22:00 horas del día 25 de diciembre o entre las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 22:00 horas del 1 de enero, disfrutará de 1 día de permiso calendarado por cada una de dichas jornadas trabajadas, pudiendo, a elección del trabajador, ser sustituido dicho descanso por una retribución equivalente.

**Artículo 44. Ropa y calzado.**

Se asegurará la ropa y calzado adecuados a las personas trabajadoras que lo precisen y lo usen, que serán renovados en el período máximo de 1 año, o individualmente, cada vez que, por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda.

2023 urtean enpresak dirua emango die langileei lanerako jantziak eros ditzaten 112,30 €. Kopuru hori urtero eguneratuko da EAEko aurreko urteko KPlaren arabera.

Kopuru hori urtero otsaileko nominan ordainduko da, eta ez da beharrezkoa izango faktura aurkeztea, orokorrean, aipatutako gehienezko kopururaino.

Aldi baterako langileek kontzeptu hori kobratuko dute, baldin eta sei hilabetetik gorako kontratua badute urte naturalaren barruan.

#### 45. artikulua. *Mantenua eta ostataua.*

Bazkalorduan lanaldian dauden langileei enpresak emango die bazkaria.

Enpresarekin ados jarrita langileak bere ibilgailua erabiltzen badu laneko joan-etorrietan, 0,33 euro jasoko ditu kilometro bakoitzeko 2023ko urtarrietik aurrera. Aparkalekua eta autobideko bidesaria ere ordainduko zaizkio, frogagiriak aurkeztuz gero, eta urtero eguneratuko da Euskal Autonomia Erkidegoko aurreko urteko KPlaren arabera.

#### 46. artikulua. *Erretiroa.*

1. % 100eko erretiroagatik borondatez lana uzten dutenenzat (erretiro partziala izan ezik) honako pizgarri hauek ezartzen dira:

- 64 urterekin: soldata errealeko 2 hileko soldata.
- 63 urterekin: soldata errealeko 3 hileko soldata.
- 62 urterekin: benetako soldataren 4 hileko soldata.
- 61 urterekin: 5 hileko soldata erreala.

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

Erretiro partzialerako baldintzak betetzen dituzten eta jada 12 txanda-kontratu daudelako errelebo-kontraturik egin ezin duten pertsonen % 5 murriztu ahal izango dute urteko lanaldia.

## VI. KAPITULUA

### GIZARTE-SEGURANTZAREN BABESAREN HOBEKUNTZAK. KALTE-ORDAINAK ETA EUSKARA

#### 47. artikulua. *Aldi baterako ezintasuna.*

1. Laneko istripuaren edo lanbide gaixotasunaren ondorioz aldi baterako ezintasuna gertatuz gero, langileari legez dagozkion hartukizunak osatu egingo zaizkio, benetako soldataren % 100 kobratzeraino.

2. Gaixotasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren ondorioz aldi baterako ezintasuna gertatuz gero, langilea ospitaleratzen bada, legez dagozkion hartukizunak benetako soldataren % 100eraino osatuko zaizkio baldin eta baja egunen % 50, guxtienez, ospitalean ematen baditu.

Bestela, ospitalean ematen dituen egunetako soldata baka-rik osatuko zaio.

3. Gaixotasun arruntarengatik aldi baterako ezintasuna urteko lehenengoa bada, hona hemen zenbateraino osatuko den soldata:

- Lehenengo egunetik hirugarrenera arte, biak barne: Osorik lan egindako azken hilabeteko nominako soldata gordinaren % 50eraino.
- Laugarren egunetik hamargarrenera arte, biak barne: Osorik lan egindako azken hilabeteko nominako oinarri arautzailearen % 60eraino.

La Empresa abonará en el año 2023 el importe de 112,30 € para la adquisición de ropa de trabajo, actualizándose anualmente con el 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.

Los trabajadores eventuales cobrarán por este concepto en caso de tener contrato superior a seis meses dentro del año natural.

#### Artículo 45. *Manutención y alojamiento.*

Aquellas trabajadoras/es cuya jornada laboral coincida con la hora del almuerzo la empresa les facilitará el mismo.

El personal que, de acuerdo con la empresa, utilice vehículo propio para los desplazamientos para los que se le requiera, percibirá por cada kilómetro recorrido 0,33 euros a partir de enero de 2023. Así mismo, se le abonará el importe del aparcamiento y del peaje de la autopista previa justificación documentada, actualizándose anualmente con el IPC de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente al año anterior.

#### Artículo 46. *Jubilación.*

1. Para quienes cesen voluntariamente por jubilación al 100 % (excluida la jubilación parcial) se establecen los siguientes incentivos:

- A los 64 años: 2 mensualidades de salario real.
- A los 63 años: 3 mensualidades de salario real.
- A los 62 años: 4 mensualidades de salario real.
- 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 podrá reducir su jornada anual un 5 %.

## CAPÍTULO VI

### MEJORAS A LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. INDEMNIZACIONES Y EUSKERA

#### Artículo 47. *Incapacidad temporal.*

1. Se complementarán las percepciones que legalmente correspondan en situaciones de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el 100 % del salario real.

2. En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral en que haya existido un internamiento hospitalario, se complementarán las percepciones que legalmente correspondan por este concepto hasta el 100 % del salario real que corresponde a la trabajadora o trabajador, siempre que el número de días de internamiento sea, al menos, el 50 % del período de baja.

En otro caso, se complementarán los días que dure el internamiento.

3. Por enfermedad común en la primera Incapacidad Temporal del año se complementará hasta:

- Del primer al tercer día, ambos inclusive, el 50 % del sueldo bruto de la nómina del mes anterior entero trabajando.
- Del cuarto al décimo día, ambos inclusive, el 60 % de la base reguladora de la nómina del mes anterior entero trabajando.

c) Hamaikagarren egunetik aurrera, osorik lan egindako azken hilabeteko nominako soldata gordinaren % 100eraino.

d) Gaixotasunagatik aldi baterako ezintasuna urteko lehenengo ez bada, hona zenbateraino osatuko den soldata:

– 1. egunetik 3.era arte: % 0.

– 4. egunetik 10.era arte: Oinarri arautzailearen % 60eraino.

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

4. Aldi baterako ezintasunaren osagarriak bere barruan hartuko du langileak benetan lan egindako orduengatik sortuko lituzkeen plusei dagokien kopurua, baldin eta zerbitzua eskaintzen egon izan balitz. Behin-behineko langileen kasuan, ustezko osagarri horren barruan, eta dagokion ehunekoan, gertaera eragilearen aurreko hiru hilabeteetan sortutako plusen batez beste koari dagokion kopurua sartuko da.

#### 48. artikulua. Aldi baterako ezintasunaren kontrola.

1. Gertakizun arruntengatik aldi baterako ezintasunaren prozesuak kudeatzeko (kontrola, jarraipena eta babes ekonomikoa) Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileekin (Mutua) egindako elkartze-hitzarmena amaitzen denean, enpresak hitzarmen hori amaitu dela adieraziko du, legez ezarritako baldintza eta epeetan, eta, beraz, gertakizun arruntengatik aldi baterako ezintasun-prozesuen kudeaketa Gizarte Segurantzako erakunde kudeatzailearen eskuetan geratuko da (GSIN).

2. Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen artean, enpresaren zuzendaritzak eta Segurutasun eta Osasunerako Batzordeak kudeaketaren aldaketa horrek eragindako ondorioak aztertuko dituzte.

#### 49. artikulua. Kalte-ordainak.

1. Kontratu mugagabea duten langileei eta gutxienez urtebete jarraiko aldi baterako kontratua dutenei, enpresak, poliza kolektibo bat kontratatuta, kalteordain hauek bermatuko dizkie 2025. urtean, egoera hauetan:

a) Heriotza naturala: 6.7147,23 €.

b) Zirkulazio istripuaren ondorioz hiltzea: 19.767,93 €.

c) Istripuz hiltzea lanean edo lanetik kanpo: 13.100,26 €.

d) Ezintasun iraunkor partziala lan istripuagatik, baremoaren arabera: 39.303,39 € gehienez.

e) Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa lan istripuagatik: 39.303,39 €.

f) Erabateko ezintasun iraunkorra lan orotarako lan istripuagatik: 39.303,39 €.

g) Lan-istripuak eragindako ezintasun handia: 39.303,39 €.

h) Baliaezintasunik gabeko lesio iraunkorrak: ez dira sartzen.

Estaldura horiek ezin dira metatu eta elkarrekin bateraezinezak dira.

2. Enpresak aseguru poliza egokia sinatuko du kalte-ordain horiek bermatzeko, eta enpresa batzordeari polizaren kopia emango dio. Kopuru horiek urtero eguneratzen dira Euskal Autonomia Erkidegoko aurreko urteko KPIaren arabera.

#### 50. artikulua. Prestakuntza.

Enpresaren jarduerarekin zerikusia duten lanbide-prestakuntzako ikastaroak egiten direnean, enpresak proposaturik edo aldeek aurretiaz hala itundurik, baldintzak zehaztuko dira langileak prestakuntza ekintzara joan baino lehen.

c) Del undécimo en adelante, el 100 % del sueldo bruto de la nómina del mes anterior entero trabajado.

d) En las siguientes Incapacidades Temporales por enfermedad del año, se complementará:

– Del 1.º al 3.º: 0 %.

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

– A partir del 11.º: 100 % del salario bruto del mes entero trabajado.

4. El eventual complemento de Incapacidad Temporal incluirá, en el porcentaje que corresponda, la cuantía que el trabajador hubiera generado por los pluses que se perciban por hora efectivamente trabajada de haber estado prestando sus servicios. En el caso de los trabajadores eventuales, el posible complemento incluirá, en el porcentaje que corresponda, la cuantía del promedio de los pluses que haya generado durante los tres meses anteriores al hecho causante.

#### Artículo 48. Control de la incapacidad temporal.

1. Una vez venza el Convenio de asociación para la gestión (control, seguimiento y cobertura económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua), la empresa denunciará y resolverá dicho convenio en las condiciones y plazos legalmente establecidos, atribuyendo la gestión de dichos procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes a la Entidad Gestora de la Seguridad Social (INSS).

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la dirección de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud evaluarán los efectos de dicho cambio de gestión.

#### Artículo 49. Indemnizaciones.

1. La Empresa garantiza a las trabajadoras/es con contrato indefinido, y a las trabajadoras/es con contrato temporal de al menos un año ininterrumpidamente, mediante la contratación de una póliza colectiva, las siguientes indemnizaciones en 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) Muerte por accidente laboral o no laboral: la cantidad de 13.100,26 €.

d) Incapacidad permanente parcial por accidente laboral s/baremo: hasta 39.303,39 €.

e) Incapacidad permanente total profesional habitual por accidente laboral: 39.303,39 €.

f) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por accidente laboral: 39.303,39 €.

g) Gran incapacidad por accidente laboral: 39.303,39 €.

h) 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.

#### Artículo 50. Formación.

Cuando se realicen cursos de formación profesional relacionados con la actividad de la empresa, a propuesta de ésta o previo pacto entre las partes, se definirán las condiciones previamente a la asistencia a la acción formativa.

**51. artikulua. Euskara.**

1. Zerbitzu hobea eskaintzearen, bi aldeek langileak euskalduntzeko bideak ezarri nahi dituzte.

a) Horretarako, langileak zentro homologatuetara joango dira, eta ikasturte bakoitzaren amaieran enpresak matrikula gastuak ordainduko dizkie. Aldez aurretik langileek matrikula ordaindu izanaren agiria eta zentroko zuzendaritzak asistentziari eta aprobetxamenduari buruz emandako ziurtagiria aurkeztuko dituzte.

b) Euskalduntze plan bati ekingo zaio, Eusko Jaurlaritzaren, Patronalaren eta Sindikatuen Akordioarekin bat etorrita.

2. Matrikula-gastuak ordainduko zaizkie enpresan kontratu finkoa duten langileei, eta baita gutxienez bi urteko iraupeneko kontratua duten edota Enpresarekin lotuta bost urte baino gehiago daramaten aldi baterako langileei ere.

Ordainketa horretarako, ezinbestean bete beharko dira honako bi baldintza hauek: Gutxienez eskolen % 80ra joatea eta ikasten ari diren maila gainditzea.

VII. KAPITULUA

ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

**52. artikulua. Sindikatu atalak.**

Sindikaturen bateko kideak diren enpresako langileek sindikatu atalak sortu ahal izango dituzte. Inguruabar hori banaka frogatu beharko diote zentroko zuzendaritzari.

**53. artikulua. Sindikatu atalen ordezkariak.**

Sindikatu atal bakoitzak ordezkari bat hauta dezake eta enpresak halakotzat onartu beharko du.

Sindikatuaren afiliazio portzentajea gutxienez % 30 bada, ordezkariak hilean 15 ordu hartu ahal izango ditu, benetako soldata kobratuta, bere eginkizun sindikalak betetzeko, bai enpresaren barrukoak bai kanpokoak.

**54. artikulua. Sindikatu atalen bermeak eta eskubideak.**

1. Sindikatu ataletako langileei ez zaie lanean inolako be-reizkeriarik egingo sindikatu bateko kide izateagatik.

2. Sindikatu ataletako kideek, kargu edo ordezkari-tza sindikal baterako hautatuak izanez gero, askatasunez jardun ahal izango dute euren eginkizunetan, bai enpresaren barruan bai kanpoan.

3. Sindikatu atalek askatasunez banatu ahal izango dituzte argitalpen sindikalak. Halaber, era guztietako jakinarazpen eta iragarki sindikalak jarri ahal izango dituzte ikusgai, eta horretarako enpresak iragarki-oholak eduki beharko ditu bere lantokietan, langile guztiek sarrera duten lekuetan. Aipatutako jakinarazpen, ohar, argitalpen eta abarrekoen kopia bana eman beharko zaio enpresako zuzendaritzari.

4. Sindikatu atalek euren kideen kotizazioak bildu ahal izango dituzte.

5. Enpresak lokal egokiak emango dizkie sindikatu atalei euren jardueretarako, betiere enpresak ahal duen neurrian.

6. Sindikatu atalek eskubidea izango dute lanorduetatik kanpo bilerak egiteko enpresaren lantokietan. Ez diote enpresari jakinarazi beharko aztergaien zerrenda, bai ordea bilera egingo dela.

**Artículo 51. Euskera.**

1. Con el fin de prestar una mejor atención es voluntad de ambas partes establecer unas líneas de euskaldunización del personal mediante:

a) Asistencia a centros homologados abonando la empresa, a final de cada curso, los gastos de matrícula, previa presentación del justificante de abono de la misma, y del certificado de la dirección del centro sobre asistencia y aprovechamiento.

b) Se acometerá un plan de euskaldunización en correlación con el Acuerdo Gobierno Vasco, Patronal, Sindicatos.

2. Al abono de los gastos de matrícula tendrán derecho las trabajadoras y los trabajadores con contrato fijo en la empresa, así como los eventuales que tengan un contrato con una duración mínima de dos años o que lleven vinculados a la Empresa más de cinco años.

Para dicho abono será imprescindible el cumplimiento de dos condiciones: una asistencia mínima al 80 % de las clases y la superación del nivel cursado.

CAPÍTULO VII

DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

**Artículo 52. Secciones sindicales.**

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

**Artículo 53. Persona delegada de las secciones sindicales.**

Cada sección sindical tiene derecho a elegir una Delegada o Delegado de la misma, que será reconocida/o como tal por la empresa.

Dicha/o Delegada/o, con al menos un porcentaje de afiliación del 30 %, 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 54. Garantías y derechos de las secciones sindicales.**

1. Ninguna trabajadora o trabajador, miembro de una sección sindical podrá ser discriminada/o en su trabajo por razones de su afiliación sindical.

2. Toda/o miembro de una sección sindical, tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para los que sea elegida/o, tanto dentro como fuera de la Empresa.

3. Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical. Asimismo, podrá fijar 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 del personal. De todas las comunicaciones, avisos, publicaciones, etc. mencionados, se entregará una copia a la Dirección de la Empresa.

4. Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliadas/os.

5. La empresa facilitará los locales adecuados a las secciones sindicales para su actividad propia, dentro de las lógicas disponibilidades de la Empresa.

6. 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.

7. Lan-baldintzetan aldaketa garrantzitsuak egin aurretik sindikatu atalei jakinarazi behar zaizkie behar adina denbora lehenago, jarrera hartzeko aukera izan dezaten. Halaber, eskatuz gero, enpresak informazioa eta datu estatistikoak eman beharko dizkie langileen lan-bizitzaren inguruko gaiet buruz.

Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratua eta aukera berdintasunerako eskubidea enpresan aplikatzeari buruzko informazioa jasotzeko eskubidea ere izango du, gutxienez urtero. Informazio horretan, maila profesional desberdinetan dagoen emakumezko eta gizonezko proportzioari buruzko datuak emango dira, eta, hala badagokio, enpresan emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasuna sustatzeko hartutako neurriak buruzkoa, eta, azkenik, berdintasun plan bat ezartzen bada, plan horren aplikazioari buruzkoa.

Era berean, errespetua zaintzeari buruzko eta emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratua eta aukera berdintasunerako printzipioari buruzko informazioa jasotzeko eskubidea izango dute.

Enpresaren Zuzendaritzarekin elkarlanean aritzeko eskubidea izango dute, adiskidetzeko neurriak abiatzerakoan eta ezartzekoan.

8. Hutsegite larri edo oso larriengatik sindikatu ataletako kideen aurka diziplina neurriak hartzen direnean, enpresak alde aurretik jakitun jarriko du sindikatu atala, espedientearen tramitazioa hasi baino 72 ordu lehenago, gutxienez, interesdunak ez badu berariaz besterik eskatzen. Baldintza hori bete ezean, langilearen aurka hartzen diren neurri guztiak deusezak izango dira.

Kasu hauetan, sindikatu atalek txostena eman ahal izango dute enpresak kontuan har dezan.

**55. artikulua. Enpresa Batzordeko kideen eskubideak eta bermeak.**

1. Indarreko legerian ezarritakoa ukatu gabe, Enpresa Batzordeko ordezkariak eskubide hauek izango dituzte:

a) Ordaindutako 35 ordu hartu ahal izatea hilean, euren eginkizun sindikalak betetzeko, enpresaren barruko eginkizunak zein kanpokoak.

Enpresa Batzordeko ordezkarien eta ordezkari sindikalen hileko orduak metatu eta haietako bati edo gehiagori eman ahal izango zaizkio (ordezkari sindikala barne), letra honetan bakoitzarentzat ezarritako ordu kopurua halako bi eduki arte, betiere baldintza hauek betetzen badira:

I. Sindikatu bereko ordezkarien orduak metatzea, eta sindikatuko probintzia-organoen baimena izatea.

II. Sindikatuak enpresako plantillan gutxienez % 10eko afiliazioa izatea.

III. Metatutako orduak hartuko dituztenen izenak enpresari jakinaraztea aurreko hilean eta betiere 8 egun lehenago.

IV. Ordu-metaketak gutxienez hiru hilabete irautea jarraian. Betiere, sindikatuak metaketa hori ezeztatu ahal izango du.

Aurrean ezarritakoa gorabehera, Enpresa Batzordeko ordezkarien eginkizun sindikaletarako ordu ordainduak ezin izango dira beste metaketa batzuen xede izan, enpresako zuzendaritzak berariaz hala erabaki ezik. Enpresak ordaindu egingo ditu Enpresa Batzordearen bileretara joateko egindako bidaiak.

7. 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 las trabajadoras y trabajadores.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Igualmente, tendrán derecho a ser informados sobre la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

También a colaborar con la Dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

8. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas muy graves y graves contra cualquier persona miembro 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 interesada/o en sentido contrario. El incumplimiento de este requisito ocasionará la nulidad de cualquier tipo de medida que se tome contra la trabajadora o trabajador.

En estos supuestos, las secciones sindicales podrán emitir informe al respecto para su consideración por la Empresa.

**Artículo 55. Derechos y garantías de los/las miembros del Comité de Empresa.**

1. Sin perjuicio de lo señalado en la legislación vigente, las Delegadas o Delegados 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 de las Delegadas o Delegados del comité de Empresa y Delegadas o Delegados Sindicales podrán ser mensualmente acumuladas en una o varias personas (incluido la Delegada o Delegado Sindical) hasta el límite del doble de las que este apartado les reconoce, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

I. Que se trate de acumulación entre Delegadas o Delegados de una misma central Sindical y con autorización de los órganos provinciales de la misma.

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

III. Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre quienes hayan de disfrutar de la acumulación.

IV. 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 de las Delegadas o Delegados 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) Enpresari plantillaren mesederako neurriak proposatzea.
- c) Informazio eta propaganda sindikalerako iragarki-ohola edukitzea.
- d) Enpresako Batzordeko kide edo ordezkari gisa egindakoak gaitik zehazpenik ez jasotzea.
- e) Gatazka kolektiboaren deklarazioa eskatu ahal izango dute.
- f) Gatazka kolektiboen tramitazioan parte hartu ahal izango dute.
- g) Krisi-espedituetan, edozein motatakoak direla ere, Batzordeko ordezkariak txostena eman beharko dute, eta 7 eguneko epe luzeazina izango dute horretarako, eskatzen zaienetik hasita. Epe horretan txostenik eman ezean, egintzat joko da.
- h) Halaber, Enpresa Batzordeak txostena eman beharko du lan-ordutegiaren eta txanden ezarpenari buruz, baita aldaketei buruz ere, baina hori guztia modu orokorrean egingo du.

2. Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratua eta aukera berdintasunerako eskubidea enpresan aplikatzeari buruzko informazioa jasotzeko eskubidea ere izango du, gutxienez urtero. Informazio horretan, maila profesional desberdinetan dagoen emakumezko eta gizonezko proportzioari buruzko datuak emango dira, eta, hala badagokio, enpresan emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasuna sustatzeko hartutako neurriei buruzkoa, eta, azkenik, berdintasun plan bat ezartzen bada, plan horren aplikazioari buruzkoa.

3. Era berean, errespetua zaintzeari buruzko eta emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratua eta aukera berdintasunerako printzipioari buruzko informazioa jasotzeko eskubidea izango dute.

4. Enpresaren Zuzendaritzarekin elkarlanean aritzeko eskubidea izango dute, adiskidetzeko neurriak abiatzerakoan eta ezarretzerakoan.

#### 56. artikulua. Batzarrak.

Langileek eskubidea izango dute enpresaren lokaletan batzarrak egiteko. Horretarako urtean gehienez ere 11 ordu hartuko dituzte, benetako soldataren arabera ordainduta, lanaldiaren barruan. Halaber, hitzarmena negoziatzeko garaian 2 ordu gehiago izango dituzte hilean, aurreko paragrafoan ezarritako baldintza berberekin. Batzar horiek orokorrak edo estamentu nahiz langile-talde jakinenak izan daitezke.

Enpresa Batzordeko kideek izango dute batzarrak deitzeko ahalmena, beren kabuz edo atal sindikal bateko Delegatuak proposatuta.

Enpresa Batzordeak aurrez jakinarazi beharko dio Zuzendaritzari batzarra egingo dela.

#### 57. artikulua. Prebentzio arloko ordezkariak.

Prebentzio arloko ordezkariak langileak ordezkatzeko dituzte eta eginkizun bereziak dituzte laneko arriskuen prebentzioaren arloan.

Ordezkariok indarreko araudiari jarraituz izendatuko dira.

Prebentzio arloko ordezkariak Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legean ezarritako bermeak, eskumenak eta ahalmenak izango dituzte. Langileen ordezkari gisa dagokien ordu-kredituaz gainera, euren karguko eginkizunetarako behar duten denbora hartuko dute.

Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legean aurreikusitako prestakuntza ikastaroei 48 ordu iraungo dute urtean.

b) Proponer a la empresa la aplicación de medidas que redunden en beneficio de la plantilla.

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

d) No ser sancionadas/os por su actuación como miembro del comité o Delegadas/os.

e) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.

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

g) En los expedientes de crisis de la índole que sean, será obligatorio el informe de las Delegadas o Delegados de 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.

2. También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

3. Igualmente, tendrán derecho a ser informados sobre la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. También a colaborar con la Dirección de la empresa en el establecimiento y puesta de medidas de conciliación.

#### Artículo 56. Asambleas.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa, hasta un máximo de 11 horas anuales retribuidas de salario real, dentro de la jornada de trabajo. Asimismo, 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 trabajadoras/es.

La convocatoria de las asambleas es facultad de las/los miembros del Comité de Empresa, a iniciativa propia o a propuesta de una sección sindical.

El Comité de empresa preavisará a la Dirección de la celebración de Asamblea.

#### Artículo 57. Delegadas y delegados de prevención.

Las Delegadas o Delegados de prevención son quienes representan a las trabajadoras y trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se designarán las/los Delegadas/os de acuerdo con la normativa vigente.

La Delegada o Delegado de prevención, que tendrá las garantías, competencias y facultades que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dispondrá al margen de su crédito horario como Delegada/o de personal, del tiempo necesario para ejercer las funciones implícitas a su cargo.

Los cursos de formación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán una duración de 48 horas anuales.

**58. artikulua. Osasun azterketa.**

Aspace Etxebizitza Erresidentziako langile guztiei urtero osasun azterketa egingo zaie eta emaitza interesdunari emango zaio, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legean xedatutakoarekin bat.

Osasun-azterketak lanorduetatik kanpo egiten badira, azterketa egiten emandako denbora (barnean hartuta joan-etorrian emandakoa eta, hala badagokio, itxaroten emandakoa) jai hartu ahal izango du langileak urtearen barruan, langileak eta berari dagokion etxebizitzako arduradunak adostutako unean. Horretarako, mutualitatearen ziurtagiria aurkeztu beharko du, osasun-azterketa hori egin duela frogatzeko eta hura egiten zenbat denbora eman duen jakiteko.

**59. artikulua. Kaleratze kolektiboak (Enplegu Erregulazioko espedientea).**

Honelakoetan gutxieneko kalte-ordaina hauxe izango da: Hila-bete eta erdiko benetako soldata benetan lan egindako urte bakoitzeko, 12 urteraino; hau da, gehienez ere, 18 hilabeteko benetako soldata.

VIII. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

**60. artikulua. Diziiplina araubidea.**

Aspace Etxebizitza Erresidentziako langileen betebeharrak eta egitekoak ez betetzea hutsegitea izango da, eta artikulua honetan aurreikusitako zehapenak ekarriko ditu, bertan ezarritako prozeduraren arabera.

**Bat. Hutsegiteak.**

Diziplinazko hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke.

**1. Hutsegite arinak:**

a) Lan-ordutegia ez betetzea bidezko arrazoirik gabe, hutsegite larria ez denean.

b) Egun batean lanera ez joatea bidezko arrazoirik gabe.

c) Bezero, nagusi, lankide edo menpekoenganako adeitasun falta arina.

d) Eginkizunak berandu edo axolarik gabe betetzea.

e) Zerbitzuetako lokal, material eta agiriak zaintzeko ardurarik ez izatea, hutsegite larria ez denean.

f) Eginbeharrak ez betetzea, hutsegite larria edo oso larria ez denean.

**2. Hutsegite larriak:**

a) Nagusiek zerbitzuari buruz emandako agindu edo arauak ez betetzea.

b) Administrazioa, erabiltzaile eta senitartekoenganako begirune falta larria.

c) Axolagabekeria edo asmo txarrez zerbitzuetako lokal, material edo agirietan kalte larriak eragitea.

d) Lantokietan istiluak sortzea edo horietan parte hartzea.

e) Lanpostuan jakiten diren gaien gaineko sekretu profesionala urratzea, enpresaren kalterako edo norberaren onurarako.

f) Nagusiek menpekoen hutsegiteak toleratzea.

g) Nagusi, lankide edo menpekoenganako begirune falta larria.

**Artículo 58. Revisión médica.**

Se realizará un chequeo médico anual a todo el personal de Aspace Viviendas Residencia cuyo resultado será facilitado a la persona interesada y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando las revisiones médicas se realicen fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en la revisión, incluido el desplazamiento y, en su caso, el de espera, se disfrutará, dentro del año, en el momento pactado entre el trabajador o trabajadora y la responsable de su vivienda, debiendo presentar para ello certificado de la Mutua que acredite la realización de dicha revisión médica y el tiempo empleado en la misma.

**Artículo 59. 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 VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 60. Régimen disciplinario.**

El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal al servicio de Viviendas/Residencia constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en el presente artículo, de conformidad con el procedimiento que en el mismo se establece.

**Uno. Faltas.**

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

**1. 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, compañeras/os o subordinadas/os.

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.

**2. Son faltas graves:**

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

b) La falta grave de consideración con las/os administradores, usuarios y familiares de usuarios.

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 las/os superiores respecto de la comisión de faltas por sus subordinadas/os.

g) La falta grave de consideración con las/os superiores, compañeras/os o subordinadas/os.

h) Zerbitzuen ohiko funtzionamendua eragozten duen errendimendu falta, hutsegite oso larria ez denean.

i) Lanaldia osorik ez egitea bidezko arrazoirik gabe, hilean 10 lanordu edo gehiago egin gabe uzten direnean.

j) Lanpostuan agintekeriaz jardutea.

k) Ordutegia kontrolatzeko sistemak saihestea edo lanaldiaren bidegabeko ez-betetzeak ezkututzea helburu duten ekintzak edo omisioak.

l) Hiru hilabeteko epean hirugarren aldiz lanera huts egitea bidezko arrazoirik gabe, aurreko bi aldietan hutsegite arinagatik zahapena jaso bada.

m) Lanaldian lanpostutik kanpo egotea bidezko arrazoirik gabe.

n) Erabiltzaileen eskubideak ez errespetatzea.

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

3. Hutsegite oso larriak:

a) Arraza, sexua, erlijioa, hizkuntza, iritzia, sorterrria, bizilekua edo beste edozein ezaugarri edo inguruabar pertsonal dela-eta, edozein bereizkeria egitea.

b) Zerbitzua bertan behera uztea.

c) Legez sekretu ofizial izendatutako gaiak edo halakotzat sailkatutakoak argitaratzea edo bidegabeki erabiltzea.

d) Errendimendu falta nabarmena, eginbeharrak betetzeko axolarik ezak eragindakoa.

e) Askatasun publikoak eta eskubide sindikalak erabiltzeko trabak jartzea.

f) Grebarako eskubidea askatasunez erabil dadin eragozten saiatzea.

g) Greba dagoenean oinarrizko zerbitzuak egiteko betebeharra ez betetzea.

h) Pentsaeraren, ideien eta iritzien adierazpen librea eragozten duten egintzak.

i) Hutsegite larriak errepikatzea.

*Bi. Zahapenak.*

1. Hutsegiteengatik zahapen hauek jarri ahal izango dira.

a) Diziplinako kaleratzea.

b) Enplegu-soldaten etenaldia.

c) Ohartarazpena.

2. Langilea kaleratu, hutsegite oso larriengatik bakarrik egingo da.

Enplegu-soldaten etenaldia hutsegite larri edo oso larriengatik ezar daiteke. Hutsegite oso larriengatik enplegu-soldatak urtebeterako etengo dira gehienez, eta hutsegite larriengatik, 6 hilabeterako gehienez.

Hutsegite arinengatik zahapen bakarra ohartarazpena izango da.

*Hiru. Zahapen prozedura.*

1. Hutsegitearen larritasuna eta zahapenaren maila zehazteko, ondoko hauek hartuko dira kontuan:

a) Hutsegitea nahita egin den.

b) Zerbitzuan sortutako eragozpenak.

c) Enpresari edo administratuei egindako kalteak.

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

i) El incumplimiento injustificado 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 los usuarios.

o) El uso indebido de los recursos y medios puestos al servicio de la actividad.

3. Son faltas muy graves:

a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vejez, 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 leve 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.

*Dos. Sanciones.*

1. Por razón de faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido disciplinario.

b) Suspensión de empleo y sueldo.

c) Apercibimiento.

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

Las sanciones de suspensión de empleo v 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 1 año, y si se impone por falta grave, no podrá ser superior a 6 meses.

Las faltas leves, sólo podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento.

*Tres. Procedimiento sancionador.*

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

a) Intencionalidad.

b) Perturbación del servicio.

c) Daños producidos a la empresa o a las/os administradas/os.

- d) Errepikapena.
- e) Partaidetza gradua.

2. Hutsegite larri edo oso larriengatik zehapenak ezarri aurretik, ohartarazpenak izan ezik, alde biko espediente tramitatu beharko da. Espedientearen hasiera langileen ordezkari eta interedunari jakinaraziko zaie, azken horri entzunaldia emango zaio eta langileen ordezkari ere entzunaldia emango zaie espedientearen, interesdunak berriaz kontrakorik eskatzen ez badu, 72 orduko epean.

Hutsegite arinengatik zehapenak ezarri aurretik ez da espedienterik egin beharko, inputatuari entzuteko tramitea salbu.

3. Hutsegite arinak hamar egunen buruan indargabetuko dira, larriak hogeit hamar egunen buruan eta oso larriak hirurogei egunen buruan, enpresak hutsegitearen berri jakiten duen egunetik aurrera eta, nolana ere, hutsegitea egin eta sei hilabetera.

Aipatu epeak eten egingo dira instruitzen den espedientearen edozein egintzaren kariaz, baldin eta, osotara, espediente sei hilabete baino gehiago luzatzen ez bada espedientatutako langileak errurik izan gabe.

#### *Lehenengo xedapen gehigarria.*

1. Oinarrizko soldata eta 2023tik, 2025era urteei dagozkien soldata-osagarriak I. eranskinean jaso dira.

2. Edozein arrazoiengatik hurrengo urteetan hitzarmena sinatzerik ez badago, honako hau luzatutzat emango da oso-osorik, ordainsariei dagozkien zatietan izan ezik.

3. Orobat, hitzarmenaren indarraldiak dirauela, Geroarako ekarpenak % 2 izango direla erabaki da, zehazki, % 1 langileen kargura eta beste % 1a, enpresaren kargura.

#### *Bigarren xedapen gehigarria. Ordainsari-igoerak.*

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean ordainsari-igoera hauek ezartzea adostu dute aldeek:

a) 2023. urterako, % 3,4ko igoera aplikatuta finkatu dira hitzarmeneko taulak.

b) 2024. urterako, % 3,1eko igoera aplikatuta finkatu dira hitzarmeneko taulak.

c) 2025. urterako, hitzarmeneko taulei igoera hau aplikatu zaie: Euskal Autonomia Erkidegoko aurreko urteko KPIa gehi % 2.

Ordainsari-igoerak nominako kontzeptu guztiei aplikatuko zaizkie.

#### *Hirugarren xedapen gehigarria. Gatazkak ebazteko prozedura.*

Bi aldeek bat egiten dute Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan (Preco) ezarritakoarekin. Akordio hori 2000ko otsailaren 16an sinatu zuten ELA, CCOO, LAB eta UGT sindikatuek eta Confebask enpresakerakundeak, eta *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria* argitaratu zen 2000ko apirilaren 4an (66. zk.).

#### *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.

- d) Reincidencia.
- e) Grado de participación.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto cuando la sanción sea el apercibimiento, requerirán la tramitación de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a la representación de las trabajadoras y trabajadores y a la persona interesada, dándose audiencia a ésta y siendo oídas aquellas 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 inculpada/o.

3. 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 trabajadora o trabajador expedientada/o.

#### *Disposición adicional primera.*

1. El salario base y los complementos salariales correspondientes a los años 2023 a 2025 incluyen en el anexo I.

2. Si por alguna razón no fuera posible la firma del convenio en próximos años, éste se entenderá prorrogado en todos sus extremos, excepto en materia retributiva.

3. Asimismo, se acuerda que, durante la vigencia del convenio, las aportaciones a Geroa serán de un 2 %, siendo un 1 % a cargo de las trabajadoras y trabajadores y un 1 % a cargo de la empresa.

#### *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 se han establecido aplicando un incremento del 3,4 %.

b) Para el año 2024, las tablas del Convenio se han establecido aplicando un incremento del 3,1 %.

c) Para el año 2025, las tablas del Convenio se han establecido aplicando un incremento del un incremento equivalente al IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco del año anterior, más un 2 %.

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

#### *Disposición adicional tercera. Procedimiento de resolución de conflictos.*

Ambas partes asumen lo establecido en el Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos Laborales (preco), suscrito el 16 de febrero del 2000 por las Organizaciones sindicales ELA, CCOO, LAB y UGT y la Organización Empresarial Confebask y, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n° 66, de 4 de abril de 2000.

#### *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 zuzendari-tzak eginkizunen eta erantzukizunen eguneratzea jakinaraziko dio erakundeari.

*Azken xedapena.*

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

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

*Disposición final.*

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

I. ERANSKINA/ANEXO I  
SOLDATA-TAULAK/TABLAS SALARIALES

2023. urtea Año 2023	Prezioa/orduko Precio/hora	Oinarrizko soldata Salario base	Plusa gaueko lana* Plus nocturnidad*	Plusa jaieguna** Plus festividad**	Hirurtekoa Trienio
Begiralea (1.547 ordu) (14 ordainsari) Monitora/or (1.547 h) (14 pagas)	18,03	1.992,41	2,03	3,07	50,38
Begiralea (1.300 ordu) (12 ordainsari) Monitora/or (1.300 h) (12 pagas)	18,03	1.953,34	2,03	3,07	49,40
Begiralea (1.300 ordu) (14 ordainsari) Monitora/or (1.300 h) (14 pagas)	18,03	1.674,29	2,03	3,07	42,35
Hirurtekoak (ordua) Trienio (hora)	0,45		Plusa Erantzukizuna Plus Responsabilidad	Plusa Prestutasuna Plus Disponibilidad	
Etxebizitza/Egoitzako arduraduna Responsable Vivienda/Residencia	-	2.457,99	309,14	257,53	60,63
Zentro Integraleko arduraduna Responsable Centro Integral	-	2.457,99	618,29	257,53	60,63
Guardien arduraduna Responsable Guardias	-	2.457,99	309,14	257,53	60,63

\*Gauetz benetan lan egindako ordu bakoitzeko plusa.

\*Plus por cada hora efectiva de trabajo de noche.

\*\*Jaiegun edo igandean benetan lan egindako ordu bakoitzeko plusa.

\*\*Plus por cada hora efectiva de trabajo en festivo/domingo.

2024. urtea Año 2024	Prezioa/orduko Precio/hora	Oinarrizko soldata Salario base	Plusa gaueko lana* Plus nocturnidad*	Plusa jaieguna** Plus festividad**	Hirurtekoa Trienio
Begiralea (1.547 ordu) (14 ordainsari) Monitora/or (1.547 h) (14 pagas)	18,58	2.054,18	2,09	3,17	51,95
Begiralea (1.300 ordu) (12 ordainsari) Monitora/or (1.300 h) (12 pagas)	18,58	2.013,89	2,09	3,17	50,93
Begiralea (1.300 ordu) (14 ordainsari) Monitora/or (1.300 h) (14 pagas)	18,58	1.726,20	2,09	3,17	43,66
Hirurtekoak (ordua) Trienio (hora)	0,46		Plusa Erantzukizuna Plus Responsabilidad	Plusa Prestutasuna Plus Disponibilidad	
Etxebizitza/Egoitzako arduraduna Responsable Vivienda/Residencia	-	2.534,19	318,72	265,51	62,51
Zentro Integraleko arduraduna Responsable Centro Integral	-	2.534,19	637,46	265,51	62,51
Guardien arduraduna Responsable Guardias	-	2.534,19	318,72	265,51	62,51

\*Gauetz benetan lan egindako ordu bakoitzeko plusa.

\*Plus por cada hora efectiva de trabajo de noche.

\*\*Jaiegun edo igandean benetan lan egindako ordu bakoitzeko plusa.

\*\*Plus por cada hora efectiva de trabajo en festivo/domingo.

2025. urtea Año 2025	Prezioa/orduko Precio/hora	Oinarrizko soldata Salario base	Plusa gaueko lana* Plus nocturnidad*	Plusa jaieguna** Plus festividad**	Hirurtekoa Trienio
Begiralea (1.547 ordu) (14 ordainsari) Monitora/or (1.547 h) (14 pagas)	19,63	2.169,21	2,21	3,34	54,86
Begiralea (1.300 ordu) (12 ordainsari) Monitora/or (1.300 h) (12 pagas)	19,63	2.126,67	2,21	3,34	53,78
Begiralea (1.300 ordu) (14 ordainsari) Monitora/or (1.300 h) (14 pagas)	19,63	1.822,86	2,21	3,34	46,11
Laguntzailea (zehaztu beharreko soldata-balioa) Auxiliar (valor salarial a determinar)		-	-	-	-
Hirurtekoak (ordua) Trienio (hora)	0,49		Plusa Erantzukizuna Plus Responsabilidad	Plusa Prestutasuna Plus Disponibilidad	
Etxebizitza/Egoitzako arduraduna Responsable Vivienda/Residencia	-	2.676,10	863,68	280,38	66,01
Zentro Integraleko arduraduna Responsable Centro Integral	-	2.676,10	1.200,25	280,38	66,01
Guardien arduraduna Responsable Guardias	-	2.676,10	336,58	280,38	66,01

\*Gauetz benetan lan egindako ordu bakoitzeko plusa.

\*Plus por cada hora efectiva de trabajo de noche.

\*\*Jaiegun edo igandean benetan lan egindako ordu bakoitzeko plusa.

\*\*Plus por cada hora efectiva de trabajo en festivo/domingo.

## II. ERANSKINA

*Aspaceren etxebizitza-zerbitzuko lanpostu hutsak betetzea.*

### 1. Sarrera.

Dokumentu honen helburua da Aspaceren Etxebizitza Zerbitzuko lanpostu hutsak betetzeko prozedurak arautzea.

Barne-igoerarako eta kanpo-igoerarako prozesuak arautu dira, eta honako hauek hartu dira arauketaren esparru juridikotzat: Aspaceren Etxebizitzetarako eta Egoitzetarako Hitzarmen Kolektiboa eta Langileen Estatutua.

Arauketa honen helburua da mugikortasun- eta lekualdatze-prozesuek berdintasun-, meritu- eta gaitasun-printzipioak betetzea. Horretarako, interesdunei jakinaraziko zaien ebaluazio-metodo bat erabiliko da.

### 2. Aplikazio-eremua.

Aspaceren Etxebizitza Zerbitzuko lanpostu hutsak betetzeko irizpideak mugikortasunagatik lanpostuak betetzeko prozesu guztietan aplikatuko dira.

Kanpoan geratuko dira, alde batetik, lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileen ordezkapenak eta, bestetik, lanpostu hutsak aldi baterako betetzeko diren kasuak, baldin eta gero hemen adierazitako prozesuak egin behar badira lanpostu horiek behin betiko betetzeko.

### 3. Lanpostu hutsak betetzeko prozedura.

Lanpostu bat argitaratu baino lehen, Etxebizitza Batzordeari edo, hala badagokio, bi enpresa-batzordeei jakinaraziko zaizkie lanpostu horri buruzko datuak.

Lanpostu hutsen bat dagoen bakoitzean, lanpostu hori edonolako izanik ere, barne-igoeraren bidez betetzeko aukera eman go da lehendabizi. Etxebizitza Zerbitzuko langile finkoek hartu ahal izango dute parte igoera horretan. Deialdi horren bidez ez bada lanpostua betetzen, kanpoko deialdi bat argitaratuko da. Deialdi horretan, honako hauek hartu ahal izango dute parte:

## ANEXO II

*Cobertura de plazas vacantes en el servicio de vivienda de Aspace.*

### 1. Introducción.

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

Se regulan los procesos de promoción interna y externa, teniendo presente como marco jurídico de la regulación tanto el Convenio Colectivo de Vivienda-Residencia de Aspace como el Estatuto de los Trabajadores.

Esta regulación pretende que los procesos de movilidad y traslados estén sometidos a los principios de igualdad, mérito y capacidad y contará con un método de evaluación conocido por los interesados/as.

### 2. Ámbito de aplicación.

Los criterios de cobertura de vacantes en el servicio de Vivienda de Aspace serán aplicables a todos los procesos dirigidos a la cobertura de plazas por movilidad.

Quedan excluidas 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.

### 3. Procedimiento de cobertura de vacantes.

Previo publicación de alguna plaza, se comunicará al Comité de Vivienda o, en su caso, a ambos Comités de Empresa los datos correspondientes a la misma.

Ante cualquier tipo de vacante, ésta se propondrá primero a través de convocatoria interna, a la que tendrá acceso el personal fijo de Vivienda. Si la convocatoria quedara desierta, se publicará una convocatoria externa, a la que tendrán acceso el personal eventual de Vivienda, el personal fijo de Centro de Día, el personal eventual de Centro de Día, así como cualquier persona ajena a

Etxebizitza Zerbitzuko aldi baterako langileek, eguneko zentroetako langile finkoek, eguneko zentroetako aldi baterako langileek, edota deialdiaren berri izan eta aurkeztea erabakitzen duen Aspacetik kanpoko edozein pertsonak.

Lanpostu hutsak nola bete ebazteko, Balorazio Batzorde bat sortuko da. Honako hauek osatuko dute: zuzendari nagusiak (kalitateko botoa izango du, gainerakoekin botoekin berdinketa bat sortzen bada), Giza Baliabideen arduradunak eta Etxebizitza Zerbitzuko buruak.

Batzordeak aholkularitza eskatu ahal izango du prozeduraren edozein unetan, beharrezkotzat jotzen badu.

Lanpostu hutsen ebazpena Enpresa Batzordeari jakinaraziko zaio lehendabizi, eta gero deialdian parte hartu duten pertsonen.

#### 4. Deialdiaren argitalpena.

Deialdiaren argitalpenean, honako hauek agertuko dira:

- Zer lanpostu den.
- Zenbat lanpostu huts dauden.
- Zer lantokiri dagokion.
- Zer titulu eskatzen den gutxienez ere.
- Lanbide-gaitasunen eta lan-esperientziaren alorreko zer baldintza espezifiko behar diren lan hori egiteko.
- Non aurkeztu behar diren eskabideak.
- Noizko aurkeztu behar diren eskabideak.
- Zein izango den merituen baremoa, eta zer proba espezifiko egin behar diren, halakorik egin behar bada.

Prozesu horretan parte hartzeko eskabidea Kalitate prozeduran horretarako ezarriko den ereduan bete beharko da.

Eskabidearekin batera, adierazitako merituen eta tituluen egiaztatzen dituzten dokumentuak gehitu beharko dira, non eta dokumentazio hori ez dagoen dagoeneko sartuta langilearen espedienteetan.

#### 5. Deialdi-motak, merituen eta ebaluazio-irizpideak.

##### A) Barne-deialdia.

Etxebizitza Zerbitzuan kontratu finkoa duten eta eskainitako lanposturako eskatzen diren gutxienezko tituluen dituzten langileek hartu ahal izango dute parte deialdian.

Honako puntuazio-baremo hauek erabiliko dira aukeraketa-prozesuetan:

1. Prestakuntza: Honako hauek baloratuko dira: lanpostuaren eginkizunekin lotuta dauden edo eginkizun horiek hobeto egin lagun dezaketen titulu akademikoak: 14 puntu gehienez.

a) Barne-prestakuntza: 5 puntu gehienez (0,1 puntu, 5 prestakuntza-ordu jaso diren bakoitzeko).

b) Kanpoko prestakuntza, lanpostuarekin lotutako desgaitasunen alorrean (pertsona oinarritutako plangintza, bizi-kalitatea...): 3 puntu gehienez, eskala honi jarraituz:

- 30 orduko edo gutxiagoko ikastaroak: 0,15 puntu.
- 30 ordutik gorako ikastaroak: 0,25 puntu.
- c) Euskara: 3 puntu gehienez.
- d) Informatika eta teknologia berriak: 3 puntu gehienez.

2. Antzintasuna enpresan: erakundearen barruan bete nahi den lanbide-kategoria bereko lanpostu batean emandako denbora neurtuko da: 0,10 puntu, antzintasun-hilabete oso bakoitzeko.

Aspace, que conocida la oferta de la convocatoria decida presentarse a la misma.

Para la resolución de las plazas vacantes, se configurará una Comisión de Valoración formada por: Directora General (con voto de calidad en caso de un empate del resto), Responsable de Recursos Humanos y Jefe de Servicio de Vivienda.

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

La comunicación de la resolución de plazas se realizará previamente al Comité de Empresa y posteriormente a las personas que hayan accedido a la convocatoria.

#### 4. Publicación de la convocatoria.

En la correspondiente publicación de la convocatoria, deberá constar:

- Puesto de que se trata.
- Número de plazas vacantes.
- Centro de trabajo correspondiente.
- Titulación mínima exigida.
- Requisitos específicos de capacidades profesionales y de experiencia profesional para su desempeño.
- Lugar de recepción de las solicitudes.
- Plazo de presentación de las solicitudes.
- Baremo de méritos con expresión de las pruebas específicas a realizar, si las hubiera.

La solicitud para formar parte del correspondiente proceso se efectuará en el modelo establecido al efecto en el procedimiento de Calidad.

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.

#### 5. Tipos de convocatorias, méritos y criterios de evaluación.

##### A) Convocatoria interna.

Podrán acceder a la convocatoria todos los profesionales del servicio de Vivienda que tenga contrato fijo y reúnan las condiciones de titulación mínimas necesarias en función del puesto que se oferta.

Los baremos de puntuación que se seguirán en los procesos de selección serán:

1. Formación: Se valorarán las titulaciones académicas relacionadas con las funciones del puesto o que redunden en un mejor desempeño del mismo: hasta un máximo de 14 puntos.

a) Formación interna: hasta un máximo de 5 puntos (0,1 puntos cada 5 h de formación).

b) Formación externa, en materia de discapacidad, relacionada con el puesto de trabajo (planificación centrada en la persona, calidad de vida...): hasta un máximo de 3 puntos, de acuerdo a la siguiente escala:

- Cursos de hasta 30 horas: 0,15 puntos.
- Cursos de más de 30 horas: 0,25 puntos.
- c) Euskera: hasta un máximo de 3 puntos.

d) Informática y nuevas tecnologías: hasta un máximo de 3 puntos.

2. Antigüedad en la Empresa: Se medirá el tiempo acumulado en un puesto de la misma categoría profesional a la que opta dentro de la organización: a 0,10 puntos por mes completo de antigüedad.

B) Kanpoko deialdia.

Lanpostua ez bada betetzen barne-deialdiaren bidez, kanpoko deialdi baten bidez betetzeari ekingo zaio.

Deialdi horretan, honako hauek hartu ahal izango dute parte: Etxebizitza Zerbitzuko aldi baterako langileek, eguneko zentroetako langile finkoek, eguneko zentroetako aldi baterako langileek, edota deialdiaren berri izan eta aurkeztea erabakitzen duen Aspacetik kanpoko edozein pertsonak.

Deialdi bakoitzean ezarriko da gutxienezko zer titulu behar den, eskainitako lanpostuaren ezaugarrien arabera. Gutxienez ere eskatuko den lanbide-profila LH2 izango da; hau da, goi-mailako lanbide-heziketako modulua edo baliokidea.

Honako puntuazio-baremo hauek erabiliko dira aukeraketa-prozesuetan:

1. Prestakuntza: Honako hauek baloratuko dira: lanpostuaren eginkizunekin lotuta dauden edo eginkizun horiek hobeto egin lagun dezaketen titulu akademikoak: 14 puntu gehienez.

a) Barne-prestakuntza: 5 puntu gehienez (0,1 puntu, 5 prestakuntza-ordu jaso diren bakoitzeko).

b) Kanpoko prestakuntza, lanpostuarekin lotutako desgaitasunen alorrean (pertsonan oinarritutako plangintza, bizi-kalitatea...): 3 puntu gehienez, eskala honi jarraituz:

– 30 orduko edo gutxiagoko ikastaroak: 0,15 puntu.

– 30 ordutik gorako ikastaroak: 0,25 puntu.

c) Euskara: 3 puntu gehienez.

d) Informatika eta teknologia berriak: 3 puntu gehienez.

2. Esperientzia profesionala: erakundearen barruan lortu nahi duen kategoría profesional bereko lanpostu batean metatutako denbora, gehienez 15 puntu guztira, 0,10 puntu Aspaceko hilabete oso bakoitzeko, gehienez 10 puntu, eta 0,10 puntu antzeko erakundeetan kategoría profesional berarekin egindako hilabete oso bakoitzeko, gehienez 5 puntu.

3. Gaitasunen eta jarreraren ebaluazioa: D. 6.2-2/3 Langileen Ebaluazioan egingo da: 15 puntu gehienez.

Etxebizitza Zerbitzuko aldi baterako langileen kasuan, ebaluazioa idatziz egingo da eta arrazoitu egin beharko da. Hautagaia lanean aritu den etxebizitzako arduradunek egingo dute ebaluazio hori.

Eguneko zentroetako aldi baterako langileen kasuan ere, ebaluazioa idatziz egingo da eta arrazoitu egin beharko da. Hautagaia lanean aritu den eguneko zentroko arduradunek egingo dute ebaluazio hori, eta Balorazio Batzordeak elkarrizketa bat egin ahal izango du.

Eguneko zentroetako langile finkoen kasuan, Balorazio Batzordeak elkarrizketa pertsonal bat egin ahal izango die hautagaiak.

Aspacetik kanpokoak diren pertsonen kasuan, Balorazio Batzordeak elkarrizketa pertsonal bat egingo die hautagaiak.

6. *Lan-poltsaren funtzionamenduari buruzko araubidea.*

Aspaceren Etxebizitza eta Erresidentzia Zerbitzuko lanpostuak behar bezala betetzeko eskatutako prestakuntza-baldintzak, gaitasunak eta jarrerak betetzen dituzten aldi baterako langile guztiek osatuko dute Etxebizitza Zerbitzuko lan-poltsa.

Aldi baterako langileek bi bide izango dituzte lan-poltsan sartzeko:

1. Curriculum a eramatea Giza Baliabideen Departamentu-  
ra, eta gero hautagaiak elkarrizketa bat izatea departamentu

B) Convocatoria externa.

Cuando la plaza no haya sido cubierta a través de la convocatoria interna se procederá a cubrirla mediante una convocatoria externa.

Tendrán acceso a la convocatoria el personal eventual de Vivienda, el personal fijo de Centro de Día, el personal eventual de Centro de Día, así como cualquier persona ajena a Aspace, que conocida la oferta de la convocatoria decida presentarse a la misma.

La titulación mínima necesaria se establecerá en cada convocatoria en función del puesto que se oferte. El perfil profesional mínimo exigido será de FP2, módulo de formación de grado superior o equivalente.

Los baremos de puntuación que se seguirán en los procesos de selección serán:

1. Formación: Se valorarán las titulaciones académicas relacionadas con las funciones del puesto o que redunden en un mejor desempeño del mismo: hasta un máximo de 14 puntos.

a) Formación interna: hasta un máximo de 5 puntos (0,1 puntos cada 5 h de formación).

b) Formación externa, en materia de discapacidad, relacionada con el puesto de trabajo (planificación centrada en la persona, calidad de vida...): hasta un máximo de 3 puntos, de acuerdo a la siguiente escala:

– Cursos de hasta 30 horas: 0,15 puntos.

– Cursos de más de 30 horas: 0,25 puntos.

c) Euskera: hasta un máximo de 3 puntos.

d) Informática y nuevas tecnologías: hasta un máximo de 3 puntos.

2. Experiencia profesional: Se medirá el tiempo acumulado en un puesto de la misma categoría profesional a la que opta dentro de la organización, con un máximo de 15 puntos en total, a 0,10 puntos por mes completo de trabajo en Aspace con un máximo de 10 puntos, y a 0,10 puntos por mes completo de trabajo con la misma categoría profesional en organizaciones similares con un máximo de 5 puntos.

3. Evaluación de capacidades y actitudes: Realizada en el D. 6.2-2/3 Evaluación de Personal: hasta un máximo de 15 puntos.

En el caso del personal eventual de vivienda la evaluación, que será razonada y por escrito, la realizará/n la/las responsables de vivienda en donde haya trabajado la candidata.

En el caso de personal eventual de centro de día, la evaluación, que será razonada y por escrito, la realizarán los y las responsables del centro de día en donde haya trabajado, pudiéndose realizar una entrevista por parte del Comité de Valoración.

En el caso de personal fijo de centro de día, la Comisión de Valoración podrá realizar una entrevista personal con las candidatas.

En el caso de personas ajenas a Aspace, la Comisión de Valoración realizará una entrevista personal.

6. *Régimen de funcionamiento de la bolsa de trabajo.*

La bolsa de trabajo del servicio de vivienda estará formada por todo el personal eventual que reúna los requisitos de formación, aptitud y actitud requeridos para el correcto desempeño de los puestos de trabajo existentes en Aspace Vivienda-Residencia.

El personal eventual tendrá dos vías para poder acceder a la bolsa de trabajo:

1. Mediante la entrega de su currículum vitae en el Departamento de Recursos Humanos y una posterior entrevista con el

horretako arduradunarekin. Arduradun horrek zerbitzuburuaren iritzia eskatu ahal izango du, dagokion balorazioa egiteko.

2. Praktikak egitea enpresan. Heziketa-zentroren batekin hitzartutako lankidetzaz-hitzarmen baten bidez praktikak egiten diren denboran, praktikak egiten dituen pertsonak ez du lan-harremarik izango enpresarekin.

Praktikak amaitzean, ikasleari egokitu zaion etxebizitzako arduradunak ebaluatu egingo du ikaslea, eta ebaluazio-txostena Giza Baliabideen arduradunari bidaliko dio. Arduradun horrek el-karrizketa bat egingo die praktiken ondoren balorazio ona lortu duten pertsonei, haiek ezagutzeko, arduradunak berak ikasle horien balorazio bat egiteko eta enpresan izan ditzaketen lan-aukerak azaltzeko.

Lan-poltsa berbera izango da Etxebizitza Zerbitzu osorako, eta lan-poltsa horretan sartzen diren pertsonak beharrezko titulu-baldintzak bete beharko dituzte. Kontuan hartuko da, hala-ber, Aspacearen antzeko enpresetan lortutako lan-esperientzia.

Pertsona hori aldi baterako langile gisa lanean hasten denetik 3 hilabete jarraitu igarotakoan, egokitu zaion etxebizitzako arduradunak langilearen lanaren balorazio bat egingo du, eta txosten hori Giza Baliabideen arduradunari bidaliko zaio. Horrez gain, etxebizitzako arduradunak balorazio hori ahoz jakinaraziko dio langileari. Hala badagokio, jakinarazpenaren unean Enpresa Batzordeko kide bat eta Giza Baliabideen arduraduna egoteko eska dezake.

Deien ordena zehazteko, lortutako balorazioak eta Etxebizitza Zerbitzuan eskuratutako esperientzia-denbora hartuko dira kontuan.

Honako hauek izango dira norbait lan-poltsatik kanporatze-ko arrazoiak:

1. Balorazio negatibo bat jasotzea.
2. Urtean bi lan-eskaintzari uko egitean, arrazoi justifikaturik izan gabe.
3. Ez hartzea enpresaren deiak eta ez erantzutea dei horiei, behin eta berriz errepikatzen bada.
4. Langileak berak zerrendatik kanporatua izateko eskatzea.

Kontratu-eskaintza bati uko egiteko arrazoi justifikatuak izango dira honako hauek:

1. Besteren konturako edo norberaren konturako beste lan-kontratu bat izatea indarrean.
2. Aldi baterako ezintasunaren egoeran egotea, edota arrisku-egoeran egotea haurdunaldian zehar, edoskitze naturalean zehar edota lagundutako ernalketaren tratamenduengatik.
3. Amatasuna eta aitatasuna.
4. Semea edo alaba zaindu behar izatea, lehenengo hiru urteetan.
5. Odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailako ahaideak zaindu behar izatea, ezin direlako beren kabuz moldatu adinagatik, gaixotasunagatik edo istripuagatik, ordaindutako jarduerarik egiten ez badute betiere. Arrazoi hori gehienez ere urtebetez erabil daiteke.
6. Langileak uko egin nahi izatea, emakumeen aurkako indarkeriaren biktima izatearen ondorioz.
7. Ez izatea lan-eskaintzaren berri 24 orduko aurrerapenez.
8. Hitzarmen honetan lizentzia hartzeko adierazi den arrazoiren bat gertatzea.

candidato por parte de la Responsable de dicho Departamento quien, a su vez, podrá solicitar la opinión de la Jefe de Servicio para realizar la valoración correspondiente.

2. A través de la realización de prácticas en la empresa. Cuando se realicen prácticas a través de un convenio de colaboración con algún centro formativo, la persona no tendrá relación laboral con la empresa durante este período.

El alumno será evaluado a la finalización de sus prácticas por la responsable de la vivienda donde haya desempeñado las mismas y remitirá dicho informe a la Responsable de Recursos Humanos, quien pasará una entrevista a aquellas personas que tras sus prácticas hayan tenido una buena valoración, al objeto de conocerles, realizar su propia valoración y explicarle las diferentes posibilidades profesionales que pudiera tener en la empresa.

La bolsa de trabajo será conjunta para todo el Servicio de Vivienda y las personas que accedan a la misma deberán de reunir las condiciones de titulación necesarias. También se tendrá en cuenta la experiencia profesional adquirida en empresas similares a Aspace.

Transcurridos 3 meses de trabajo continuado desde su incorporación como personal eventual, la Responsable de la Vivienda en la que desempeñe su trabajo realizará una valoración del desempeño del trabajador/ra, informe que será remitido a la Responsable de Recursos Humanos. Asimismo, el trabajador afectado recibirá una comunicación verbal de dicha valoración por parte de la Responsable de la vivienda pudiendo, en su caso, solicitar la presencia de un miembro del Comité de empresa, estando también presente la Responsable de RRHH.

El orden de llamamiento se realizará teniendo en cuenta las valoraciones obtenidas y el tiempo de experiencia acumulado en el Servicio de Vivienda.

Los supuestos para que alguien sea eliminado de la bolsa de trabajo serán:

1. Tener una valoración negativa.
2. Rechazar dos ofertas al año, sin causa justificada.
3. No atender ni devolver de manera reiterada las llamadas de la empresa.
4. Petición expresa del trabajador de ser eliminado de la lista.

Serán causas justificadas para renunciar a una oferta contractual las siguientes:

1. Tener otro contrato de trabajo en vigor por cuenta ajena o propia.
2. Encontrarse en situación de incapacidad temporal o situaciones de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y por tratamientos de fecundación asistida.
3. Maternidad y paternidad.
4. Cuidado de hijo/a dentro de los tres primeros años de vida.
5. Cuidado de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad por edad, enfermedad o accidente, que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Esta causa podrá invocarse por un período máximo de un año.
6. Por decisión de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia contra las mujeres.
7. No ser avisada con una antelación de 24 h.
8. Que concurra alguna de las causas de licencia recogidas en el Convenio.

Langileak uko egitearen arrazoiak justifikatu beharko ditu formalki, lanerako deia jasotzen duenetik zenbatzen hasi eta hurrengo 10 egun baliiodunen barruan. Horrela ez bada, lan-poltsatik kanporatua izango da berehala.

Giza Baliabideen arduradunak Enpresa Batzordeko presidenteari jakinaraziko dio hileroko zein den lan-poltsa eguneratua.

El trabajador deberá justificar formalmente las causas de renuncia dentro de los 10 días hábiles siguientes al llamamiento. En caso contrario, la eliminación de la bolsa de trabajo será inmediata.

Con una periodicidad mensual la Responsable de RRHH pondrá en conocimiento de la presidenta del Comité de empresa la bolsa de trabajo actualizada.