

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

4868

RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 2020, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del «Convenio Colectivo de las Empresas de la Asociación de Ikastolas del País Vasco / Euskal Herriko Ikastolen Elkarteko Enpresen Lan Hitzarmena» (núm. 86100063012016).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 22 de enero de 2020 se presentó en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 16 de diciembre de 2019 por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

Segundo.– Con fecha 2 de marzo de 2020, se ha efectuado requerimiento de subsanación a la Comisión Negociadora, que se ha cumplimentado en REGCON el día 11 de marzo de 2020.

Tercero.– Los firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia de esta autoridad laboral para resolver el expediente se fundamenta en lo previsto en el artículo 9.1.i) del Decreto 84/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, según el cual le corresponde a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social dirigir y gestionar el Registro telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, en los términos previstos en el Decreto que lo regula y demás normativa vigente.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco,

RESUELVO:

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

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 7 de septiembre de 2020.

La Directora de Trabajo y Seguridad Social,
MARÍA ELENA PÉREZ BARREDO.



ikastolenelkartea

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DE
LA ASOCIACIÓN DE IKASTOLAS DEL PAÍS
VASCO**

ÍNDICE

CAPÍTULO 1 - ÁMBITOS Y VIGENCIA DEL CONVENIO

- Artículo1.- Ámbito funcional
- Artículo2.- Ámbito territorial
- Artículo3.- Ámbito personal
- Artículo4.- Ámbito de duración
- Artículo5.- Procedimientos para la resolución de discrepancias sobre la inaplicación del convenio colectivo.
- Artículo6.- Organización del trabajo

CAPÍTULO 2 - COMISIÓN PARITARIA

- Artículo7.- Constitución y funciones
- Artículo8.- Actividad
- Artículo9.- Resoluciones de cuestiones o temas no resueltas por la Comisión

CAPÍTULO 3 - GRUPOS PROFESIONALES

- Artículo10.- Grupos
- Artículo11.- Definiciones del grupo profesional
- Artículo12.- Promoción profesional.

CAPÍTULO 4 - CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- Artículo13.- Procedimiento general de contratación de personal
- Artículo14.- Modalidades de contratación
- Artículo15.- Contratación de nuevo personal de carácter permanente.
- Artículo16.- Necesidades de contratación de menor duración
- Artículo17.- Comisión de Contratación
- Artículo18.- Contratos de trabajo de duración determinada
- Artículo19.- Copias del contrato de trabajo
- Artículo20.- Empresas de Trabajo Temporal
- Artículo21.- Periodo de prueba
- Artículo22.- Ceses en el empleo
- Artículo23.- Estabilidad en el empleo

CAPÍTULO 5 - JORNADA Y VACACIONES

- Artículo24.- Jornada laboral
- Artículo25.- Calendario laboral anual
- Artículo26.- Vacaciones

CAPÍTULO 6 - ENFERMEDAD, EMBARAZO, LICENCIAS Y PERMISOS

- Artículo27.- Enfermedad
- Artículo28.- Embarazo
- Artículo29.- Licencias retribuidas
- Artículo30.- Permisos no retribuidos

CAPÍTULO 7 - RETRIBUCIONES

- Artículo31.- Retribuciones
- Artículo32.- Pago de retribuciones
- Artículo33.- Ejercer en un grado profesional superior
- Artículo34.- Anticipo de retribuciones
- Artículo35.- Complemento de antigüedad
- Artículo36.- Retribuciones extraordinarias
- Artículo37.- Gastos de desplazamiento y dietas

CAPÍTULO 8 - CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

- Artículo38.- Formación
- Artículo39.- Permisos por estudios

CAPÍTULO 9 - EXCEDENCIAS

- Artículo40.- Excedencias forzosas
- Artículo41.- Excedencias voluntarias
- Artículo42.- Otras excedencias
- Artículo43.- Solicitudes de reingreso desde la excedencia

CAPÍTULO 10 - SALUD LABORAL Y PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO MORAL Y SEXUAL

- Artículo44.- Seguridad e Higiene y Comité de Prevención de Riesgos Laborales
- Artículo45.- Reconocimiento médico
- Artículo46.- Comité de Prevención de Riesgos Laborales
- Artículo47.- Protocolo contra el acoso moral o sexual

CAPÍTULO 11 - MEJORAS SOCIALES

- Artículo48.- Jubilación parcial
- Artículo49.- Seguros
- Artículo50.- Préstamos

CAPÍTULO 12 - DERECHOS SINDICALES

- Artículo51.- Derechos generales
- Artículo52.- Secciones Sindicales
- Artículo53.- Comité de empresa
- Artículo54.- Horas de negociación colectiva
- Artículo55.- Garantías de los miembros de los sindicatos
- Artículo56.-

Artículo57.- Representación de los y las trabajadoras en el Consejo Rector de la empresa

CAPÍTULO 13 - FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

Artículo58.-

Artículo59.- Faltas leves

Artículo60.- Faltas graves

Artículo61.- Faltas muy graves

Artículo62.- Sanciones

Artículo63.- Prescripción de faltas

Artículo64.- Infracciones legales de los empresarios

Artículo65.- Normativa de protección de datos

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ANEXO 1: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ANEXO 2: TABLAS SALARIALES año 2018 y 2019

ANEXO 3: CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO MORAL

ANEXO 4: CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

ANEXO 5: DESCRIPCIÓN DEL ACOSO REALIZADO POR EL AFECTADO.

ANEXO 6: COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

CAPÍTULO 1

ÁMBITOS Y VIGENCIA DEL CONVENIO

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio regulará las relaciones laborales de las Ikastolas del País Vasco (EHI) de la Sociedad Cooperativa Europea y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, «actualmente» IKE, BIGEF, BIE, Ibilaldia, GIE, GIGEF, KMK, AIF, Araba Euskaraz, Ikasbabesa, tanto el presente convenio como su prórroga o revisión.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación al personal de las asociaciones a que se refiere el artículo anterior en las sedes de la Comunidad Autónoma del País Vasco en su actual ámbito territorial, pudiendo extenderse su ámbito de actuación a todo el territorio del País Vasco.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en EHI o en otra empresa del Grupo de Ikastolas antes mencionado y que lo hagan por cuenta ajena a partir del 1 de enero de 2018.

Quedan excluidos del presente convenio los y las trabajadoras a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1 de la Ley 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito de duración.

Con independencia de la fecha de la firma del convenio, éste entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y finalizará el 31 de diciembre de 2019. No obstante, dicho período se entenderá prorrogado de forma expresa, temporal y exenta de la obligación de paz, tanto en su parte normativa como en la obligacional, hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

El presente convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2019, salvo denuncia expresa de alguna de las partes representadas, con una antelación mínima de dos meses a la finalización del periodo de vigencia del convenio o de su prórroga.

En caso de denuncia del convenio en los términos y dentro del tiempo indicado, se iniciarán las conversaciones para la renovación del mismo con una antelación mínima de un mes a la finalización del mismo o de su prórroga.

No obstante, sin perjuicio de la resolución expresa del convenio con 2 meses de antelación, con una antelación mínima de 45 días a la finalización de su vigencia, se dará comienzo al dialogo para la revisión de las condiciones retributivas y de dedicación, a fin de que tengan vigencia desde el 1 de enero del año siguiente.

Artículo 5.- Cláusula de resolución de la discrepancia sobre la inaplicación y procedimientos del convenio colectivo.

Nace con la finalidad de ser el marco regulador de la aplicación del Convenio Laboral. Por ello, los firmantes entienden que la posibilidad de incumplimiento de su contenido es un mecanismo extraordinario y temporal, justificado por la necesidad de poder atender únicamente situaciones económicas graves, previo acuerdo con la representación sindical.

En caso de desacuerdo entre las partes en el periodo de consultas de 15 días establecido en la legislación vigente, resolverán la cuestión de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales (Preco II).

La resolución por el procedimiento arbitral ante las instancias establecidas para resolver las discrepancias requerirá necesariamente el acuerdo de las partes.

Artículo 6.- Organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del titular de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Icastolas.

CAPÍTULO 2

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 7.- Constitución y funciones.

Se creará entre las partes firmantes una Comisión Paritaria del convenio. Sus funciones serán: Interpretación del texto del presente convenio a instancia de cualquiera de las partes.

- 1.- Conocer de cuantas cuestiones de carácter colectivo pudieran surgir en la interpretación o aplicación del presente convenio, de acuerdo con lo establecido en los Acuerdos Interconfederales sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos – PRECO II.
- 2.- Conciliar y arbitrar en las cuestiones individuales derivadas del presente convenio, a petición de cualquiera de las partes.
- 3.- Cualesquiera otras que puedan derivarse de la aplicación del convenio.
- 4.- En el caso de que durante la vigencia del presente convenio se produjeran modificaciones de la legislación en materias que pudieran afectar a los contenidos de la normativa ordinaria, así como en cualquiera de las materias pactadas en el presente convenio colectivo, las partes se reunirán al objeto de adaptar el presente Convenio de Empresa a la nueva situación.

Artículo 8.- Actividad.

- 1.- Actividad de la Comisión Paritaria del convenio. La Comisión Paritaria del convenio se constituirá en el momento de la firma del presente convenio. La Comisión estará compuesta por un mínimo de tres miembros por la parte de los titulares y otros tres miembros de la parte social, todos ellos firmantes del convenio. El acta de constitución de la Comisión se adjuntará como anexo al Convenio, con indicación del Presidente, Secretario y sede.
- 2.- Los vocales elegidos actuarán como Presidente y Secretario.

- 3.- Las reuniones de la Comisión serán convocadas por el Presidente o, en su defecto, por cualquiera de las partes firmantes del convenio. Ante las solicitudes de Conflicto Colectivo o Individual según las funciones a que se refiere el artículo 3.1 será necesaria la convocatoria. La solicitud deberá presentarse por escrito en la citada sede.
- 4.- Para la válida constitución de la Comisión será preceptiva la reunión de, al menos, dos de cada parte. Para que los acuerdos tengan validez, por otra parte, deberán adoptarse por mayoría absoluta de ambas partes. El Secretario será el encargado de informar de los acuerdos.
- 5.- Los acuerdos que pueda adoptar la comisión en materia de cuestiones colectivas que puedan surgir en la interpretación o aplicación del convenio tendrán los mismos efectos que el convenio y se remitirán para su registro y publicación.

Artículo 9.- Resolución de cuestiones o temas no resueltas por la Comisión.

Transcurrido el plazo de un mes sin que se haya resuelto o atendido la solicitud contenida en las funciones que corresponden a la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes solicitará la mediación recogida en el PRECO.

En estos casos, las partes afectadas por el presente convenio podrán acudir al arbitraje previsto en el PRECO, siempre que la otra parte afectada por la cuestión colectiva o asunto no resuelto por la comisión lo apruebe por mayoría.

En el caso de que la Comisión Paritaria del convenio, una vez transcurrido el plazo de un mes, deje sin resolver las cuestiones individuales que se le planteen para ejercer la conciliación, mediación o arbitraje, cualquiera de las partes podrá canalizarlas por las vías de conciliación o arbitraje que puedan surgir en el marco del PRECO II, en los mismos términos señalados en el párrafo anterior.

CAPÍTULO 3

GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 10.– Grupos.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, clasificados por trabajos, son los siguientes:

- Directore/as:
 - Director/a A.
 - Director/a B.
 - Director/a C.
- Personal coordinador:
 - Coordinador/a A.
 - Coordinador/a B.
- Personal técnico:
 - Técnico/a Creativo/a.
 - Técnico/a.
 - Técnico/a desarrollador/a.
- Colaboradore/as.
- Personal auxiliar:
 - Auxiliar A.
 - Auxiliar B.

Se ha limitado a indicar los grupos profesionales especificados y no es necesario cubrirlos todos si las necesidades de la actividad de EHI y sus empresas no lo requieren.

Artículo 11.– Definiciones del grupo profesional.

Las definiciones correspondientes a los grupos profesionales del presente convenio colectivo se adjuntan en el **Anexo 1**.

Artículo 12.– Promoción Profesional.

Se impulsará la promoción profesional interna de los trabajadores de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas. A estos efectos, los trabajadores de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas tendrán prioridad en la misma y para cubrir las vacantes que se produzcan, aunque desempeñen trabajos de nivel inferior, siempre que tengan la capacidad y, en su caso, la titulación necesaria para el desempeño del puesto.

Por lo tanto, el personal que no cumpla la jornada completa tendrá preferencia en la empresa y para las vacantes de día completo, siempre que tenga la capacidad necesaria.

CAPÍTULO 4

CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 13.- Procedimiento general de contratación de personal.

La contratación del personal de EHI y de otras empresas del Grupo de Ikastolas se realizará mediante los procedimientos regulados en este capítulo, ajustándose a derecho y siguiendo los siguientes criterios:

- a) Los principios de mérito y capacidad, así como su conocimiento y compromiso con el proyecto de las ikastolas.
- b) Se ajustará a la normativa, al presupuesto de EHI, a las necesidades de personal presentadas por el Equipo Directivo de EHI y a lo acordado por el Consejo Rector.
- c) El diseño, formulación, instrucción, valoración y calificación de las pruebas de méritos corresponderá a la Junta de Contratación.
- d) La elección se realizará mediante concurso de méritos o concurso de oposición, según se determine en cada caso.
- e) Para valorar la aptitud de los aspirantes se podrá utilizar el servicio de asesoramiento de una empresa de selección.

Artículo 14.- Modalidades de contratación.

En cuanto a la contratación de personal tanto de EHI como de otras empresas del Grupo de Ikastolas, existen tres casos diferentes:

- 1.- Contrataciones del personal directivo de la Cooperativa o asimilado necesario para el cumplimiento de los fines de la asociación.
- 2.- Las realizadas para atender necesidades de contratación de personas nuevas con carácter permanente (contratos de duración mínima de 6 meses y superior al 50 % de la jornada laboral).

3.- Contrataciones de personal eventual o por periodos inferiores a los señalados en el apartado segundo.

Artículo 15.- Contratación de nuevo personal de carácter permanente

A) Tanto EHI como el resto de empresas del Grupo de Ikastolas que tengan que contratar nuevos trabajadores con carácter permanente (contratos de duración mínima de 6 meses y superior al 50 % de la jornada laboral), las propuestas de contratación serán analizadas por el Equipo Directivo teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Descripción de las características del puesto que va a ser ocupado por la persona a contratar, con un informe económico y los requisitos imprescindibles para su desempeño.
- Justificación, en su caso, de la imposibilidad de su desempeño por el resto de personas de la Asociación Mercantil o EHI.
- Causa que motiva la necesidad de contratación, indicando si es estructural o coyuntural.
- Junto a todo ello, recogerá las funciones y el perfil del personal necesario.

B) El Equipo Directivo de EHI comunicará la solicitud de contratación al Consejo Rector, que adoptará la decisión pertinente sobre la procedencia de la contratación:

La decisión sobre la procedencia de la contratación deberá indicar, en todo caso, si la convocatoria de contratación tendrá carácter restringido o abierto, así como las obligaciones que deberán acreditar los candidatos y los méritos que se tendrán en cuenta y la documentación acreditativa que deberán aportar.

C) A la hora de proveer un nuevo puesto de trabajo, salvo las excepciones que se expondrán más adelante, el personal de EHI e ikastolas tendrá preferencia si dispone de la capacidad necesaria para el desempeño del puesto y, en su caso, de la formación adecuada. A su vez, los trabajadores de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas que no desempeñen su jornada completa tendrán preferencia para las vacantes de día completo que se produzcan,

siempre que cuenten con la capacidad necesaria y, en su caso, con la formación adecuada.

La convocatoria abierta sólo se utilizará cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando nadie se presente al proceso de selección.
- O cuando entre los presentados a este proceso no haya candidatos que la Junta de Contratación considere adecuados.
- Y en casos excepcionales, en función de la cualificación o preparación profesional requerida para el puesto.

D) Una vez iniciado el proceso selectivo por cualquiera de los sistemas descritos, para hacer las contrataciones mencionadas en este apartado, se reunirá la Comisión de Contratación para valorar la idoneidad de los candidatos respecto al puesto, evaluar la documentación presentada y adoptar las siguientes decisiones:

- Utilizar el servicio de asesoramiento de una empresa de selección para valorar la capacidad de los candidatos.
- Incluir en el proceso la entrevista a las personas aspirantes.
- Solicitar aclaración complementaria sobre las aptitudes y méritos de los candidatos.

E) Los criterios de selección serán fijados por la Comisión en cada periodo de selección y se tendrán en cuenta, en todo caso, los principios de mérito y capacidad de los candidatos, así como su conocimiento y compromiso con el proyecto de las ikastolas.

De acuerdo con este procedimiento, la Comisión de Contratación elaborará una propuesta sobre la que se pronunciará el Consejo Rector de EHI.

Artículo 16.- Necesidades de contratación de menor duración.

La selección de la persona que ha de ocupar el puesto será realizada por el Equipo Directivo. Todas las contrataciones serán comunicadas previamente al Presidente del Consejo Rector de EHI y al Consejo Rector en sus reuniones ordinarias o, en su caso, al grupo que le ceda la representación de dicha decisión, dando cuenta de estas contrataciones a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17.– Comisión de Contratación.

1.– De acuerdo con el procedimiento general de contratación de personal, la Comisión de Contratación se encargará del diseño, elaboración, instrucción, valoración y calificación de las pruebas de méritos.

2.– La composición de la Junta de Contratación para estos casos estará compuesta, al menos, por las siguientes personas: El Presidente del Consejo Rector o persona que haya designado como sustituto en quien delegue, otro miembro del Consejo Rector, un miembro del Equipo Directivo y un representante de los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, en función del perfil y singularidad del puesto, podrá adecuarse la composición de la Junta de Contratación.

3.– Asimismo, la Comisión de Contratación garantizará el cumplimiento del Reglamento Interno de EHI y del contenido del presente convenio.

4.– Siguiendo este procedimiento, la Comisión de Contratación elaborará una propuesta sobre la que se pronunciará el Consejo Rector de EHI.

Artículo 18.– Contratos de trabajo de duración determinada.

El contrato de trabajo se considera indefinido. No obstante, también podrán realizarse de duración determinada:

- Para servicios específicos ajenos a las actividades habituales de EHI y otras empresas del Grupo de Ikastolas.
- Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Cuando se prevean puestos de trabajo de servicios discontinuos.

En estos casos, el contrato de trabajo deberá indicar expresamente la causa de temporalidad del contrato derivada de la aplicación de este apartado.

El contrato, cualquiera que sea su clase, deberá ajustarse a todo lo regulado en todos los apartados de este convenio.

Artículo 19.– Copias del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su clase, deberán celebrarse por escrito y en tres copias, a razón de un ejemplar por cada una de las partes, el tercer ejemplar será recogido por el organismo competente y copia básica por la representación sindical.

Al contrato de trabajo podrá añadirse una estipulación por la que el trabajador se comprometa a cumplir los Estatutos de EHI.

Artículo 20.– Empresas de Trabajo Temporal.

Los representantes firmantes de las empresas se comprometen a no contratar trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 21.– Periodo de prueba.

En los contratos indefinidos y eventuales podrá establecerse un período de prueba de tres meses. La incapacidad temporal no se tendrá en cuenta a estos efectos.

Al personal que no haya sido contratado como fijo, si accede a la condición de fijo, se le tendrán en cuenta los días trabajados tanto para el periodo de prueba como para la antigüedad en EHI, siempre que el período de suspensión entre contratos no exceda de 20 días laborables.

Artículo 22.– Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en su puesto de trabajo, deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación.

Si el trabajador no comunicara su intención en dicho plazo, la empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación el salario de un día por cada día de retraso. Ese descuento tendrá como límite máximo el número de días del plazo de notificación.

Si la empresa recibe la notificación en tiempo y forma, deberá abonar al trabajador la liquidación correspondiente una vez finalizada la relación laboral. En caso contrario, el trabajador tendrá derecho a una retribución de un día por cada día de retraso en el pago de la liquidación. Esta recepción tendrá como límite máximo el número de días del plazo de notificación.

El documento en el que conste la extinción voluntaria de la relación laboral y el cumplimiento de los derechos del personal estará a

disposición de los representantes de los trabajadores por el plazo de dos días laborables.

Artículo 23.– Estabilidad en el empleo.

Los firmantes del presente Convenio de Empresa priorizan el objetivo de asegurar los puestos de trabajo de todos los trabajadores de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, y se comprometen a estudiar en la Comisión Paritaria las vías para garantizar la estabilidad en el empleo que puedan darse en el futuro próximo en EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas.

Entre estas vías se contemplará la posibilidad de recolocación en EHI y en otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas para cubrir los puestos de trabajo que se creen en años posteriores en las ikastolas de Ikastolen Elkartea, siendo requisito indispensable el perfil profesional y la titulación necesarios para dichos puestos.

El mantenimiento del puesto de trabajo por parte de la persona firmante del presente convenio de empresa se llevará a cabo conforme a lo establecido en el artículo 29 del convenio de las ikastolas de la CAV.

CAPÍTULO 5

JORNADA Y VACACIONES

Artículo 24.– Jornada laboral.

La jornada anual será de 1.700 horas. Teniendo en cuenta especialmente la actividad de las ikastolas, adaptándose a las características de los diferentes proyectos de EHI y OKU, se asegurarán las relaciones con las ikastolas desde el 1 de septiembre hasta el 31 de julio, mediante el correspondiente procedimiento de comunicación (servicios telefónicos y de acogida, etc.).

Artículo 25.– Calendario laboral anual.

La distribución de las 1.700 horas de jornada se realizará en el calendario laboral anual, recogiendo los criterios básicos de elaboración y las pautas de aplicación de los mismos en el Reglamento de Directrices de Funcionamiento.

Artículo 26.– Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días consecutivos en verano, en el mes de agosto, siempre que el trabajo lo permita. En el caso de trabajadores que no hayan estado trabajando durante todo el año, el número de días de vacaciones correspondiente se calculará de forma proporcional.

CAPÍTULO 6

ENFERMEDADES, EMBARAZOS, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 27.– Enfermedad.

En caso de enfermedad o accidente que imposibilite al trabajador o trabajadora el normal desempeño de sus funciones, se le abonará por el tiempo necesario hasta su completa recuperación y mientras dure dicho permiso el complemento necesario para alcanzar el 100 % del salario que hubiera percibido en caso de estar trabajando.

Al personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal con anterioridad a las vacaciones y que haya estado de baja durante los días de vacaciones no se le computarán dichos días como vacaciones y tendrá derecho a su disfrute de forma continuada al alta médica.

Artículo 28.– Embarazo.

A la mujer en situación de incapacidad laboral transitoria por embarazo se le abonará el complemento necesario para alcanzar el 100 % del salario ordinario.

Artículo 29.– Licencias retribuidas.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencias y permisos por las siguientes causas:

A efectos de lo recogido en este apartado, cuando se refiere a la pareja, se entiende que se incluyen las parejas no casadas, siempre que presenten el certificado de convivencia.

A) Licencia por embarazo.

1.- La trabajadora tendrá derecho a la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento. En todo caso, no podrá renunciar al período de licencia. Las licencias disfrutadas antes y después del parto tendrán una duración máxima de 16 semanas generales y 2 semanas complementarias (16 + 2).

2.- Asimismo, durante el período de guarda del lactante (nueve meses), la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora por cada hijo en su trabajo. Podrá dividir esta parada en dos fracciones o, si lo desea, reducir su jornada laboral en una hora para la lactancia del niño.

Este derecho podrá sustituirse por tres semanas de licencia por cada hijo a continuación del período de licencia anterior.

3.- Esta licencia se solicitará, acreditará y concederá de forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente.

4.- Si la suma de los siguientes plazos (16 semanas de licencia, dos semanas de vacaciones y tres semanas después del periodo de cuidado del lactante) coincidiera con las vacaciones de verano (30 días), el trabajador disfrutará de todos los días de vacaciones perdidos en dicho periodo. Todos los demás descansos, tanto de Navidad como de Semana Santa, quedarán absorbidos en la jornada anual ordinaria.

5.- En caso de parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más a partir del 2.º hijo o hija. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor tendría una licencia de 16 + 2 semanas para el cuidado del hijo o hija.

6.- El nacimiento del hijo o hija, que incluye el parto y el cuidado durante doce meses, suspenderá el contrato de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas posteriores al parto, que se disfrutarán a jornada completa, para proteger la salud de la madre.

El nacimiento del hijo o hija suspenderá el contrato de trabajo del progenitor no materno biológico durante 16 semanas, de las que serán obligatorias las seis semanas posteriores al parto, que se disfrutarán a

jornada completa, para cumplir con las obligaciones del artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y cuando, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, a petición de la madre biológica o del otro progenitor, la suspensión del contrato se computará desde la fecha del alta hospitalaria. Quedan excluidas de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, obligatorias para la madre biológica.

En los casos de partos prematuros en los que el niño o la niña nazca con escaso peso y, por alguna causa clínica, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto durante más de siete días, el período de suspensión se ampliará durante el tiempo que el neonato o la neonata permanezca hospitalizada, con un máximo de trece semanas, de acuerdo con lo previsto en la normativa.

En caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se interrumpirá, salvo que se solicite la reincorporación transcurridas las seis semanas obligatorias.

El período de suspensión del contrato de cada progenitor para el cuidado del menor, una vez transcurridas las seis primeras semanas posteriores al parto, se distribuirá según la decisión de los progenitores, por semanas, sucesivas o interrumpidas, desde la finalización del período de suspensión obligatoria posterior al nacimiento hasta que el hijo/a cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica, si así lo desea, podrá iniciar la suspensión antes de la fecha prevista para el parto, con un máximo de cuatro semanas de antelación. La intención de disfrutar de cada semana, o semanas consecutivas, se comunicará a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual y no puede delegarse en el otro progenitor.

Transcurridas las seis semanas posteriores al nacimiento, la suspensión del contrato de trabajo podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial, de común acuerdo entre empresa y trabajador, y en los términos que establezca la normativa.

El trabajador/a comunicará a la empresa, con una antelación mínima de quince días, su voluntad de hacer uso de este derecho, en la forma que, en su caso, se establezca en el convenio colectivo. Cuando los dos progenitores que ejercen este derecho trabajen en la misma empresa, la empresa podrá limitar la realización de las dos suspensiones de forma simultánea por motivos debidamente justificados por escrito.

B) Licencia por adopción/acogimiento.

En los supuestos de adopción y guarda con fines de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto-ley 6/2019, el período de suspensión será de dieciséis semanas para cada adoptante, cuidador o acogedor. Seis semanas que se disfrutarán a jornada completa, con carácter obligatorio e ininterrumpido, tras la decisión judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda para la adopción y/o acogimiento.

Las diez semanas restantes se disfrutarán por semanas consecutivas o discontinuas, dentro de los doce meses siguientes a la decisión judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda para la adopción o acogimiento. Un trabajador o trabajadora no tendrá derecho a más de una suspensión del contrato por el mismo hijo/a. La intención de disfrutar de cada semana, o semanas consecutivas, se comunicará a la empresa con una antelación mínima de quince días. Estas diez semanas podrán disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial, de común acuerdo entre empresa y trabajador, de acuerdo con lo establecido en la normativa.

C) Licencia del otro progenitor.

A partir del 1 de abril de 2019, en caso de nacimiento, el otro progenitor podrá realizar una suspensión de ocho semanas, de las cuales las dos primeras se disfrutarán de forma consecutiva tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un máximo de cuatro semanas de sus semanas no obligatorias. En el caso de que el otro progenitor disfrute de estas semanas, así como las seis semanas restantes, se tendrá en cuenta el artículo 48.4.c). Desde la vigencia del Real Decreto-ley 6/2019, en los supuestos de adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor disfrutará de seis semanas a jornada completa, con carácter obligatorio e

ininterrumpido, tras la decisión judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda para la adopción y/o acogimiento. Además de las seis semanas obligatorias, los padres/madres podrán disfrutar de doce semanas ininterrumpidas dentro de los doce meses siguientes a la decisión judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda para la adopción o acogimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48.5 del Real Decreto-ley 6/2019. Cada padre/madre podrá disfrutar de un máximo de diez semanas de las doce voluntarias y el resto podrá hacerlo el otro padre/madre. Cuando ambos ejercen este derecho y trabajan en la misma empresa, la empresa podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por motivos debidamente justificados por escrito.

D) Licencia por matrimonio propio o de familiares.

Por matrimonio propio, el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días de duración antes o después del matrimonio. Si lo desea, puede prorrogarlo por permiso no retribuido de 15 días más.

También tendrá derecho a licencia y permiso el trabajador/a que inicie una convivencia estable con la pareja, previa justificación de:

- Si existiera Registro Municipal de Parejas Civiles, certificado de estar registrado en él.
- En su defecto, certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento y declaración jurada del carácter de convivencia que se inicia.

Por matrimonio de padres-madres, hermanos/as, cuñados/as e hijos/as, el trabajador/a tendrá un día de licencia.

E) Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de familiares.

1.- Las licencias podrán tener las siguientes duraciones por las siguientes causas:

a) Por fallecimiento:

Si es pareja, hijo/a o, si convive con el o la trabajadora, persona a su cargo: 5 días laborables. En este último caso, debe acreditarse con el justificante de convivencia.

En el caso de padres o madres de la pareja: 3 días laborables.

Hermanos/as, cuñados/as, yernos o nueras, abuelos/as, abuelos/as de la pareja, sobrinos/as o de sobrinos/as de la pareja: 2 días laborables.

b) Por enfermedad grave:

Si es pareja, hijo/a o, si convive con el o la trabajadora, persona a su cargo: 5 días laborables. En este último caso, debe acreditarse con el justificante de convivencia.

Si es progenitor o progenitor conyugal: **3** días laborables.

Hermano/as, cuñado/as, yernos, nueras, abuelo/as, abuelo/as político/as, sobrino/as o sobrino/as político/as: 2 días laborables.

El caso de enfermedad grave deberá acreditarse.

Cuando por enfermedad grave o fallecimiento de parientes, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 150 km, estas licencias se ampliarán en dos días más.

Si la enfermedad grave persistiera, tendrá derecho a una nueva licencia de igual duración, también retribuida, transcurridos 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.

Se entenderá por enfermedad grave, como criterio general, la que requiera hospitalización o sea acreditada por los servicios médicos correspondientes. También se considerará enfermedad grave la hospitalización domiciliaria prescrita por el facultativo. Tiene derecho a más permisos de igual duración y no retribuidos, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del anterior.

F) Licencias para asistencia médica.

Cuando el trabajador/a tenga la obligación de acudir al médico en horas de trabajo, la licencia será por el tiempo indispensable.

Se disfrutará del tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse en horas de trabajo.

Además, se concederán 20 horas para asistir a consultas médicas de hijos/as o para acompañar a personas mayores a cargo del trabajador/a que no puedan valerse por si mismas. Esto último habrá que probarlo. En todos los casos se deberá aportar justificante.

G) Licencia por cambio de domicilio habitual.

Para el cambio de residencia habitual se dispondrá de un día de licencia.

H) 3 días de trabajo retribuidos.

Todos los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de tres días de trabajo retribuido al año por asuntos propios. Estos días no podrán vincularse a los días de vacaciones, pero sí a los festivos de Navidad y Semana Santa, siempre que la solicitud sea con una semana de antelación y la planificación de los trabajos lo permite (acordada con los responsables de las Unidades de Gestión Básica).

I) Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre que no pueda ser ejercido fuera del horario de trabajo.

2.- A los efectos del convenio se consideran deberes irrenunciables de carácter público o personal los siguientes:

a) Expedir o renovar el documento de identidad, el carné de conducir, el pasaporte y los certificados de registros y órganos oficiales.

b) Convocatorias de juzgados, comisarías u otros organismos oficiales.

c) Ejercer el cargo de concejal/a, diputado/a, miembro de las juntas generales o parlamentario/a.

3.- Cuando el cumplimiento de las obligaciones señaladas en el subgrupo c) del apartado anterior suponga la no prestación de servicios durante más del 20 % durante tres meses, EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Icastolas podrán pasar al trabajador/a a la situación de excedencia forzosa.

En el caso de que el trabajador/a, por el desempeño de las funciones y cargos referidos, perciba indemnizaciones u otras remuneraciones, dichas cantidades se deducirán del dinero que correspondería percibir de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Icastolas.

J) Permiso para visitar a familiares.

Asimismo, se concederá permiso para visitar a familiares hasta 2.º grado de consanguinidad que estén cumpliendo penas privativas de libertad. El permiso durará el tiempo necesario para la realización de la visita, siempre que la misma no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.

K) Violencia de género.

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de los y las trabajadoras al puesto por razón de violencia de género se considerarán justificadas por el tiempo y en las condiciones que determinen los servicios sociales de atención o salud.

L) Dispondrá de una licencia de 15 horas anuales para acompañar a la madre o padre o madre o padre de la pareja y a los que legalmente estén a su cargo, en consultas médicas, tramitaciones oficiales o situaciones análogas. En todos los casos se deberá aportar justificante.

Artículo 30.– Permisos no retribuidos.**A) Permiso por cuidado de niños y niñas y personas con diversidad funcional.**

El o la trabajadora que tenga legalmente a su cargo algún menor de 12 años, una persona con diversidad funcional que no desempeñe un trabajo remunerado o una persona mayor de edad que no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a cogerse un mínimo de un octavo y un máximo de media jornada diaria de trabajo. El salario se reducirá en la misma proporción. Una vez finalizado el período de permiso, volverá a su jornada de día laborable. En el supuesto de que ambos solicitantes trabajen en la misma empresa y soliciten la autorización por el mismo plazo, la empresa podrá denegar la simultaneidad del permiso por motivos debidamente justificados por escrito.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponde al trabajador. Deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria.

B) Permiso por un año por reducción de jornada:

Todo trabajador/a que haya trabajado más de cinco años en EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas podrá reducir su jornada de trabajo durante un año, entre un tercio y la mitad, con la disminución proporcional de su retribución. La solicitud para la obtención de este permiso deberá presentarse por escrito con 45 días de antelación.

La Dirección de EHI, tras analizar las posibles consecuencias organizativas de estas solicitudes, propondrá su materialización en los próximos dos años.

La autorización se concederá tras la firma del acuerdo por las partes y tendrá vigencia anual.

Una vez finalizado el permiso el o la trabajadora volverá automáticamente a su situación anterior y no podrá solicitar un nuevo permiso de este tipo hasta transcurridos cinco años desde la finalización del mismo. Este plazo podría tener excepciones en caso de acuerdos entre las partes.

Reducción de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo para las trabajadoras víctimas de violencia de género: las trabajadoras víctimas de violencia de género, para un ejercicio efectivo de su derecho a la protección o a la asistencia social integral, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de las retribuciones. También tendrán derecho a la reordenación de la jornada mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación de la jornada aplicables, en los términos comunicados por el trabajador a la empresa.

C) Otras autorizaciones.

El personal podrá solicitar hasta un máximo de 15 días de permiso no retribuido al año para su distribución en uno o dos turnos y siempre que lo solicite con diez días de antelación y en un período de permiso de esta naturaleza no coincida más del 5 % de la plantilla, deberá ser concedido. Estos permisos no podrán solicitarse en épocas de gran carga de trabajo. En casos especiales, los plazos podrán reducirse, siendo necesaria la autorización de la dirección.

D) Todo el personal podrá solicitar un **permiso no retribuido de tres meses al año**. Para ello se deberán cumplir tres requisitos:

- Comunicarlo con antelación suficiente, preferentemente con tres meses de antelación.

- No estar disfrutando de este permiso más del 5 % de la plantilla.
- Será preceptiva la autorización de la dirección.

CAPÍTULO 7

RETRIBUCIONES

Artículo 31.– Retribuciones.

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán integradas por las retribuciones básicas y sus complementos, tal y como se recoge **en el Anexo 2**.

Artículo 32.– Pago de retribuciones.

La retribución se abonará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a la finalización del mismo, dentro de la jornada de trabajo. Se abonará mediante transferencia bancaria y el o la trabajadora indicará la entidad en la que se debe ingresar.

Artículo 33.– Ejercer en un grado profesional superior.

Cuando un trabajador/a tenga que realizar temporalmente funciones de nivel profesional superior al suyo, se le abonará la retribución y dedicación que corresponda al nuevo nivel de trabajo, mientras permanezca en esta situación.

Artículo 34.– Organización del trabajo.

El o la trabajadora podrá ser retribuida con anterioridad a la fecha acordada, siempre que acredite su necesidad y no exceda del 100 % de la retribución mensual.

Artículo 35.– Complemento de antigüedad.

A partir de la firma del presente convenio, el complemento de antigüedad será de trienio.

Lo recogido en el **Anexo 2** como complemento por antigüedad se concederá por cada trienio. El trienio surtirá efectos el primer día del mes siguiente a la finalización del trienio.

El único límite para percibir las retribuciones complementarias de los trienios será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.– Retribuciones extraordinarias.

Los y las trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán, como complemento de duración superior al mes, dos pagas extraordinarias anuales equivalentes a las retribuciones ordinarias en el momento de su abono. Se abonarán antes del 1 de julio y 31 de diciembre.

Al trabajador/a que cese o se incorpore a su puesto de trabajo, se le abonarán las retribuciones extraordinarias anteriormente mencionadas en proporción al tiempo de servicio, por periodos de seis meses.

Artículo 37.– Gastos de desplazamiento y dietas.

Si a petición de EHI u otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, el trabajador/a tuviera que utilizar su propio coche para realizar algún servicio, se le abonará en concepto de compensación económica la cantidad de 0,32 euros por kilómetro recorrido. Si tuviera que comer fuera de la oficina se abonará al trabajador/a 12 euros. Este procedimiento se llevará a cabo según se recoge en el Reglamento de Instrucción de Funcionamiento de EHI.

CAPÍTULO 8

CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 38.– Formación.

En el ámbito de la formación, tanto para posibilitar la actualización orientada a la tarea que realiza cada trabajador/a, como para facilitar la actualización asociada a los requisitos generales de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, se prevén 20 horas anuales por cada profesional.

En las sesiones formativas de especial interés de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas se podrán añadir las horas mencionadas.

Por otra parte, EHI dará ayudas especiales (traducciones, publicaciones, etc.) para trabajos de investigación personal (tesis doctorales, etc.) de interés para EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas.

La empresa o los y las trabajadoras –en este caso, con el visto bueno del órgano gestor de EHI– podrán proponer cursos de perfeccionamiento. El personal dispondrá del tiempo necesario para participar en ellos. Se abonará la retribución íntegra y los gastos del curso, entendiéndose por tales los gastos de desplazamiento, estancia, comida y matrícula.

En estos casos, la reducción de jornada no podrá exceder del 50 %, siempre que el Consejo Rector considere que dicho título es beneficioso para la cooperativa.

Artículo 39.– Permiso por estudios.

El o la trabajadora que curse estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá derecho a los permisos necesarios para la realización de exámenes. Se concederán los siguientes permisos:

Previa acreditación de la matrícula para el estudio y de la presentación a exámenes, permisos retribuidos suficientes para concurrir a exámenes de convocatoria oficial. Se concederá permiso de un día por examen y en caso de que el examen se realice a más de 150 km, de tres días laborables.

CAPÍTULO 9

EXCEDENCIAS

Artículo 40.– Excedencias forzosas.

La excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y antigüedad, se concederá, previa comunicación escrita a la empresa, por las siguientes causas:

a) Por nombramiento o elección para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez finalizado el período de Incapacidad Transitoria y mientras el o la trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito territorial o superior, siempre que la organización sindical a la que pertenezca el trabajador/a tenga la consideración de representativa en educación.

d) Por cuidado de familiares con enfermedad grave dentro del segundo grado de consanguinidad, que tendrá una duración máxima de dos años.

e) A petición de una ikastola, por tener que realizar trabajos o actividades a su servicio y por un periodo máximo de 6 años.

El o la trabajadora en situación de excedencia forzosa deberá reincorporarse al trabajo antes de que transcurran 30 días desde la finalización del servicio, cargo o función que motivó la excedencia.

Artículo 41.- Excedencias voluntarias.

La duración mínima de la excedencia voluntaria será de un año y máxima de cinco años. Podrá solicitar la excedencia voluntaria el/la trabajador/a que no haya estado en excedencia durante los cuatro años anteriores y tenga al menos un año de antigüedad en EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas. Deberá solicitarlo por escrito con 45 días de antelación (independientemente del periodo vacacional).

La excedencia se iniciará en el mes de septiembre, debiendo reincorporarse al trabajo al día siguiente de su finalización, salvo acuerdo en contrario.

En las excedencias voluntarias solicitadas por un periodo igual o inferior a dos años, EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas asegurarán la reincorporación automática del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo mediante contratos de sustitución y otras medidas. En el caso de que en este periodo hubiera una reducción del personal fijo de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, el o la trabajadora en excedencia tendría los mismos derechos que cualquier otro trabajador.

Artículo 42.- Otras excedencias.

42.1.- El trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo o hija, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción, siempre que se notifique con dos meses de antelación. Si con posterioridad hubiera más hijos/as, se podrá disfrutar de una nueva excedencia por cada hijo/a, pero si ya estuviera en excedencia por cuidado de hijo/a, se dará por finalizada esta primera excedencia. En

el caso de que ambos miembros de la pareja trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. Finalizada la excedencia, se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo. A efectos de antigüedad, se tendrá en cuenta el periodo de excedencia.

42.2.- En el caso de que la causa sea motivada por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito territorial o superior, se mantendrá la reserva del puesto de trabajo en las mismas condiciones previstas en el párrafo anterior, siempre que el sindicato al que pertenezca tenga representación sindical suficiente.

Artículo 43.- Solicitud de reingreso desde la excedencia.

Quienes se encuentren en situación de excedencia forzosa, así como quienes se encuentren en la situación de excedencia especial contemplada en este capítulo, quedarán definitivamente sin sus puestos de trabajo si no se reincorporan en el plazo establecido tras la finalización de la excedencia.

CAPÍTULO 10

SALUD LABORAL Y PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO MORAL O SEXUAL

Artículo 44.- Seguridad e Higiene y Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

EHI y otras empresas de titularidad del Grupo de Ikastolas y los y las trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio de empresa deberán cumplir lo dispuesto sobre seguridad e higiene en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 45.- Reconocimiento médico.

Asimismo, se realizará una revisión médica anual a cargo de la empresa. Este reconocimiento incluirá, al menos, el estudio auditivo y visual, análisis de sangre y orina, historia clínica, reconocimiento médico, electrocardiograma, espirometría, etc.

A las trabajadoras se les añadirá la revisión ginecológica y el examen oncológico a los trabajadores mayores de 45 años.

Artículo 46.– Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

Para garantizar este derecho de los y las trabajadoras a la protección de la salud en el trabajo, se constituirá un Comité de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 47.– Protocolo contra el acoso moral o sexual.

Toda persona tiene derecho a un trato respetuoso, a la protección de la dignidad y la integridad moral y a la no discriminación. Como consecuencia de la actividad laboral de nuestras empresas y teniendo en cuenta estos derechos, se considera necesario adoptar una serie de medidas para garantizar esta igualdad de trato entre los y las trabajadoras de las empresas. Asimismo, todas las formas de acoso, además de atentar contra la dignidad y el trato correcto debido a cualquier trabajador/a, serán faltas graves que no serán toleradas ni autorizadas, y así se recogen en el apartado de faltas y sanciones.

Por todo ello, los firmantes del Convenio se comprometen, a través del presente **Protocolo**, a regular con las debidas garantías el problema de acoso moral o sexual en el trabajo, tanto para prevenir como para resolver las reclamaciones derivadas del mismo, utilizando para ello estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Ambas partes manifiestan que el cumplimiento de las disposiciones establecidas y el despliegue de los esfuerzos necesarios para garantizar la colaboración de todos, será responsabilidad de la dirección y de todo el personal en general.

A) ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El protocolo se refiere tanto a los trabajadores de la empresa como a todos los que están bajo su responsabilidad legal, sin distinción alguna por razón de su relación laboral ni de su duración, y afecta a todo el ámbito de las actividades laborales, con independencia del espacio físico en el que se desarrolle.

Cualquier trabajador/a que considere que ha sufrido una agresión tiene derecho a presentar una reclamación; la información sobre la reclamación de acoso se utilizará salvaguardando el derecho a la intimidad de todos los implicados, velando por su derecho a la intimidad y confidencialidad.

B) ACOSO MORAL.

El acoso moral se define como la violencia psicológica, injusta, desproporcionada, sistemática y reiterada, que sufre o sufren uno/a o vario/as trabajadore/as por parte de otro/a trabajador/a o grupo de trabajadore/as, durante un tiempo prolongado y en el lugar de trabajo, con el fin de destruir las redes de comunicación de la víctima, deteriorar su autoestima, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del o de la trabajador/a agredido/a, consiguiendo finalmente que esa o esas personas abandone o abandonen su trabajo, generando un daño permanente en su dignidad.

El principal elemento del acoso moral es el objetivo de producir efectos perjudiciales en la dignidad profesional y personal de la víctima, ideado previamente para conseguir ese resultado perjudicial. Las formas de expresión del hecho son diversas y variadas, abarcando cualquier comportamiento, manifestación, acción o petición discriminatoria, vejatoria, agresiva o violenta, así como la intromisión indebida en la vida privada de sus compañero/as de trabajo.

Los supuestos recogidos en el Anexo 3 no conforman una lista cerrada.

C) ACOSO SEXUAL.

Se considerará acoso sexual cualquier conducta de naturaleza sexual o basada en el sexo que perjudique la dignidad del trabajador o la trabajadora en el ámbito de las actividades laborales. Esta conducta puede tener formas de expresión física o verbal, a través de acciones, palabras o gestos, en las que el sujeto activo es consciente ante la sociedad de que su conducta es despreciable y que, en expresión del sujeto pasivo, tampoco gusta a las víctimas.

Cualquier conducta sexual coercitiva dirigida a influir o controlar en el puesto de trabajo, en la carrera profesional o en la situación laboral de una persona puede ser considerada como acoso sexual. Cuando una o varias personas, basándose en la naturaleza de su sexo o sexualidad, obligan a sufrir a otra persona una situación vejatoria o humillante, también se considerará acoso sexual.

Los supuestos recogidos en el Anexo 4 no conforman una lista cerrada.

D) PROCEDIMIENTO.

En caso de producirse alguna de las conductas mencionadas anteriormente, corresponde a cada persona determinar la conducta que considere ofensiva e inadmisibles, pudiendo acudir para ello a las personas o estructuras que considere más adecuadas. Las estructuras de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas (juntas rectoras, directivos, representantes de los trabajadores y trabajadoras, etc.) se comprometen a asesorar y ayudar al o la demandante, informando de los procedimientos que figuran en el presente protocolo y apoyando al trabajador/a en su solicitud de aplicación.

Los pasos a seguir para resolver una reclamación o queja sobre acoso sexual o moral son:

1.- Notificación de situación conflictiva.

El procedimiento se iniciará siempre que el o la demandante presente por escrito la queja o reclamación individual o colectiva identificada (anexo 3). Dicha queja será comunicada en sobre cerrado tanto a la Dirección de la empresa o a su titular, como a los representantes sindicales, y caso de que no hubiera representación sindical, a los representantes de los trabajadores, dando cuenta de este procedimiento.

2.- Tramitación de la queja o reclamación.

Iniciado el procedimiento, se constituirá una Comisión de Investigación integrada por un mediador designado por la representación sindical o, en su defecto, por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y por otro mediador designado por los titulares de la empresa. Dichos mediadores podrán ser parte tanto de la empresa como de fuera de ella, pudiendo incluirse, de mutuo acuerdo, otro mediador de carácter técnico. La función de esta comisión de investigación será la gestión e investigación de la queja, la conciliación entre ambas partes y la presentación de propuestas para resolver las reclamaciones de acoso, basándose siempre en los principios de confidencialidad, independencia y neutralidad.

Una vez recibida la queja y constituida la comisión de investigación, esta comisión deberá informar de la denuncia a la persona a la que la parte demandante responsabilice de la misma. La notificación podrá

realizarse por cualquier medio que garantice la confidencialidad. Los y las implicadas pueden solicitar la recusación de los mediadores seleccionados alegando motivos justificados: consanguinidad, parentesco, amistad probada o enemistad manifiesta, ... Los mediadores también pueden renunciar por los mismos motivos. Dichas solicitudes serán elevadas al Comité de Seguridad y Salud de la empresa, que deberá adoptar una decisión inmediata.

3.- Desarrollo de la investigación: resolución informal y diligencia formal.

3.1.- Resolución informal.

Se establecerán cauces para resolver informalmente la queja o reclamación de acoso entre las partes directamente implicadas. Los mediadores, en un plazo de 21 días, intentarán llegar a una resolución de mutuo acuerdo a través del diálogo entre las partes (reuniones de conciliación). Los acuerdos adoptados en la citada reunión se recogerán en un Acta de carácter reservado y se estarán a disposición tanto de los representantes de la dirección o titulares de la empresa como de los representantes sindicales y, en su caso, de los representantes de los trabajadores.

Para garantizar la suspensión de la conducta que dio lugar a la reclamación y la toma en consideración de las decisiones adoptadas en la reunión, los mediadores realizarán las labores de inspección y observación necesarias.

Si las partes implicadas consideran que la resolución informal no es justa o que no ha tenido éxito, pueden recurrir a la acción formal.

3.2.- Diligencia formal.

La comisión de investigación analizará en detalle el conflicto, para lo cual se llevarán a cabo entrevistas con la parte demandante y durante el desarrollo de la investigación podrá ampliar las declaraciones de cualquier persona que considere oportunas en relación con la reclamación y las peticiones de reunión con las mismas. Asimismo, las partes implicadas durante el procedimiento pueden contar con la colaboración de personas de confianza, independientemente de que trabajen o no en la propia empresa.

3.4.- Resolución del conflicto y adopción de medidas.

Una vez evaluada y comprobada la reclamación, la comisión de investigación presentará un informe detallado sobre los resultados de la investigación y las propuestas de solución, tanto a los representantes de la dirección o titulares de la empresa como a los representantes sindicales y, en su caso, a los representantes de los trabajadores. Este informe también será remitido a las partes directamente implicadas, pudiendo ser recurrido ante el Comité de Seguridad y Salud de la empresa. El plazo máximo de presentación del informe de resolución desde la

recepción de la reclamación será de 60 días, mientras, si la comisión de investigación viera la necesidad de proteger la situación de la presunta víctima, puede establecer una serie de medidas preventivas (separar al demandante y al presunto agresor en diferentes espacios de trabajo, modificando sus horarios...). En caso de incumplimiento de este plazo, deberá presentarse un informe en el que se determinen las causas del retraso o la falta de capacidad para resolver la reclamación.

E) Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y diligencias relacionados con estos procesos tienen carácter reservado y estarán sujetos a las normas y derechos fundamentales de protección de datos.

E) VIGENCIA DEL PROTOCOLO.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento y entra en vigor previa comunicación a todo el personal de la empresa. Se mantendrá en vigor mientras las leyes o normas convencionales no exijan su adaptación o la experiencia no haga necesario su ajuste.

El presente Protocolo se evaluará periódicamente cada dos años y requerirá el acuerdo previo de las partes firmantes para cualquier modificación.

Este procedimiento no agota el acceso de la persona acosada a las vías administrativas y/o judiciales (civiles o penales), pudiendo ser asistida por la empresa en esta diligencia.

CAPÍTULO 11

MEJORAS SOCIALES

Artículo 48.– Jubilación parcial y contrato de relevo.

A) Incluido en los acuerdos de empresa relativos a la jubilación parcial y en el Plan aprobado por la Seguridad Social, facilitará a los y las trabajadoras afectadas por la norma 12.2 de la Disposición Final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, el acceso a la citada jubilación mediante contrato de relevo, siendo requisito indispensable el acuerdo previo entre la empresa y el trabajador.

B) A los trabajador/as que se acojan a la jubilación parcial por el citado acuerdo, se les facilitará el acceso a la jubilación total al cumplir los 64 años, en la forma adecuada para ello.

Artículo 49.– Seguros.

Las empresas dispondrán de seguros de accidentes para todo el personal de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, con una cobertura de 24 horas diarias. Estos seguros, de acuerdo con las siguientes condiciones y anexos, deberán garantizar los siguientes pagos:

- Fallecimiento por accidente: 31.264,63 euros.
- Incapacidad permanente parcial por accidente: 84.382,10 euros según baremo de capitales.
- Incapacidad permanente total por accidente: 84.382,10 euros.
- Incapacidad permanente absoluta por accidente: 84.382,10 euros.
- Gran invalidez por accidente: 84.382,10 euros
- Fallecimiento por accidente de circulación 62.505,26 euros.
- Incapacidad permanente parcial por accidente de circulación: 168.764,2 euros según baremo de capitales.
- Incapacidad permanente total por accidente de circulación: 168.764,2 euros.
- Incapacidad permanente absoluta por accidente de circulación: 168.764,2 euros.
- Gran invalidez por accidente de circulación: 168.764,2 euros.

Además, se añadirá la cobertura de la póliza especial de accidentes del seguro a un número de kilómetros y a trabajadore/as que circulan frecuentemente por las carreteras.

Se formalizarán las siguientes pólizas de seguro para la protección de los trabajadore/as que trabajen directamente con los niños y en tareas propias de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas:

- Responsabilidad civil.
- Responsabilidad penal.
- Demandas legales.

Artículo 50.– Préstamos.

1.– Cuando la función que se desarrolle en las empresas lo requiera, se ofrecerá al trabajador fijo una ayuda de préstamo para la adquisición de vehículo por un importe de hasta 6.000 euros sin interés, con un plazo máximo de devolución de cinco años, siempre que la situación de tesorería de la cooperativa lo permita.

2.- Se facilitará al personal la disponibilidad de los recursos tecnológicos tanto en la sede de la cooperativa como en la vivienda.

CAPÍTULO 12

DERECHOS SINDICALES

Artículo 51.- Derechos generales.

Los sindicatos tendrán los derechos, funciones y horas que regula el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52.- Secciones Sindicales.

Los y las trabajadoras de cualquier sindicato legalmente constituido podrán constituir una sección sindical de empresa.

Cada sección sindical podrá tener un representante elegido de entre sus miembros. La elección se realizará preferentemente en noviembre. Una vez elegidos, se comunicará al sindicato y a la empresa. El o la delegada desempeñará esta labor durante un año a partir del 1 de enero.

Artículo 53.- Comité de empresa.

El Comité de Empresa o, en su defecto, los o las Delegadas de Personal son los órganos de representación de todo el personal de la empresa. Entre las funciones del Comité de Empresa (además de las que marca la ley):

- Negociación y firma del calendario laboral de la empresa.
- Negociar y suscribir acuerdos de empresa en representación de todos los y las trabajadoras.

Artículo 54.- Horas de negociación colectiva.

Los miembros del Comité de Empresa que participen en la Mesa Negociadora del convenio podrán disponer de las horas necesarias para participar en las reuniones preparatorias y negociadoras.

La empresa correrá con los gastos de desplazamiento y dietas derivados de la negociación del convenio de empresa.

Artículo 55.- Garantías de los miembros de los sindicatos.

Pertenecer a algún sindicato no dará lugar a distinción alguna entre trabajador/as.

Los contratos, finiquitos, excedencias, sanciones y documentos de los miembros de las organizaciones sindicales no serán válidos sin previa comunicación escrita al o la delegada sindical.

Para ello, EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas deberán conocer por escrito su pertenencia al sindicato antes de que se produzca el hecho causante de dichas acciones.

Artículo 56.– Las quejas particulares formuladas por los trabajadores y trabajadoras miembros de sindicatos la empresa las tratará con las secciones sindicales. En caso de acuerdo, tendrán un plazo de un mes para responder a la queja; en caso de desacuerdo, y de acuerdo con el interesado, el arbitraje se realizará por quien elija la mesa paritaria.

Artículo 57.– **Representación de los y las trabajadoras en el Consejo Rector de la empresa.**

Los trabajadores de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas tienen la posibilidad de nombrar un representante con voz en el Consejo Rector de EHI.

CAPÍTULO 13

FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

Artículo 58.– Las faltas cometidas por los y las trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo se clasificarán en atención a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, según lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 59.– **Faltas leves.**

Serán faltas leves:

1.– De acuerdo con las normas de funcionamiento interno relativas al calendario y horario, dentro de un período de treinta días, la falta de puntualidad de uno a tres días, hasta una hora, siempre que no exista causa justificada de incorporación al trabajo y siempre que la demora no perjudique gravemente las tareas y obligaciones encomendadas por la empresa, en cuyo caso se considerará falta grave.

2.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, o ausentarse con una antelación de hasta una hora antes de la hora de su finalización, siempre que estas ausencias no perjudiquen gravemente las tareas y obligaciones encomendadas por la empresa, en cuyo caso se considerará falta grave.

3.- No comunicar con carácter previo a la empresa el hecho o la causa de la falta al trabajo, en los casos de incapacidad temporal u otra causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de haberlo hecho.

4.- Falta de aseo personal en su puesto y espacios comunes.

5.- Las discusiones violentas con otro/as trabajador/as o con lo/as responsables de la empresa, siempre que no sean públicas, en caso contrario se considerará falta grave.

6.- Falta de atención y consideración al público o a las ikastolas.

7.- Pequeñas negligencias en la conservación de mercancías o material.

8.- No comunicar los cambios de datos de familiares a cargo que puedan afectar a las retenciones de la empresa u otras obligaciones empresariales. Si hubiera mala intención en estos actos, se considerará falta grave.

9.- La utilización de artículos, útiles y materiales de la empresa para uso propio, salvo autorización expresa.

Artículo 60.- Faltas graves.

Serán faltas graves:

1.- Más de tres demoras injustificadas en un período de treinta días o dos demoras superiores a una hora.

2.- La inasistencia no justificada ni permitida al trabajo de uno a dos días.

3.- Abandonar el trabajo sin causa justificada o ausentarse antes de la finalización del mismo, con una antelación superior a una hora, con

una frecuencia de hasta tres veces dentro de un período de treinta días.

4.- La simulación de enfermedad o accidente.

5.- La falta de ejecución injustificada de los trabajos o tareas, causando molestias importantes.

6.- Simular la presencia de otro trabajador en el centro de trabajo utilizando su ficha, clave o tarjeta.

7.- Observar o revolver sin el oportuno permiso los efectos personales de los compañeros.

8.- El incumplimiento de las órdenes y normas dictadas por la empresa en el ejercicio regular de sus funciones, incluidas las de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la formación e información recibida.

9.- Cuando en el reparto de cualquier trabajo o tarea no se respete de forma reiterada la proporcionalidad entre la carga de trabajo ordenada y el tiempo dado.

10.- Asistencia al trabajo en malas condiciones por estar bajo los efectos del alcohol o las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo. Si un trabajador/a, bajo la influencia de las citadas sustancias, provocase incidentes con otro/as trabajadore/as, encargado/as o clientes, durante el horario de trabajo y en las instalaciones de la empresa, se considerará como falta muy grave.

11.- Grandes negligencias en la conservación de mercancías o material.

12.- Reincidencia en faltas leves, excepto las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y previo apercibimiento o sanción.

13.- El incumplimiento de las normas dictadas por la empresa en materia de servicios o en la forma de llevarlo a cabo.

14.- Crear y/o mantener controversias violentas entre lo/as trabajadore/as en público o en condiciones de publicidad.

Artículo 61.- Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- 1.- Faltar al trabajo más de dos días sin permiso ni causa justificada.
- 2.- La manifestación, en el ámbito laboral, de actitudes y comportamientos que atenten contra la intimidad y dignidad de hombres y mujeres, mediante cualquier forma de agresión física o verbal de carácter sexual.
- 3.- El fraude y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas al trabajador/a o responsable.
- 4.- El robo y hurto cometidos dentro de la jornada de trabajo, tanto al resto de los y las trabajadoras como a la propia empresa o a cualquier otra persona dentro o fuera de las dependencias de la misma.
- 5.- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y partes de la empresa.
- 6.- Acoso moral y/o sexual (recogido en el artículo 45).
- 7.- Abuso de autoridad por quienes ejercen funciones de mando.
- 8.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hayan transcurrido seis meses desde la primera, habiendo mediado apercibimiento o sanción.
- 9.- Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal y/o pactado.
- 10.- En general, todas aquellas que figuran en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y no hayan sido mencionadas en los puntos anteriores.

Artículo 62.– Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la graduación, gravedad y condiciones de la falta, serán las siguientes:

A) En las faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días en caso de reincidencia.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) En las faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido disciplinario.

Se garantizará la comunicación presencial previa a cualquier medida y se dejará constancia escrita de:

- Si la falta es leve, grave o muy grave.
- Hechos y fechas susceptibles de sanción.
- Quién, dónde, cuándo.

En la comunicación escrita de estas sanciones, la empresa deberá especificar la fecha de cumplimiento de la medida de suspensión de empleo y sueldo.

Todas las sanciones se comunicarán previamente y por escrito al o la trabajadora, con expresión de los hechos y fechas que las motivaron, y una copia de la cual se dará traslado a los miembros del Comité de Empresa.

Teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y las actitudes posteriores del trabajador o trabajadora, la empresa podrá atenuar las sanciones impuestas a las faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 63.– Prescripción de las faltas.

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 la fecha en que la empresa tuvo conocimiento del hecho. Y, en todo caso, en el plazo de seis meses desde que se produjo el hecho.

En los casos de faltas reiteradas de puntualidad, asistencia o cese en el trabajo, sin causa justificada, dentro de un período de treinta días, el plazo de inicio de la prescripción regulada en este artículo comenzará a contarse desde la comisión de la última falta.

Artículo 64.– Infracciones empresariales.

Las acciones u omisiones cometidas por los titulares de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, que sean contrarias a lo dispuesto en el presente convenio y demás disposiciones legales, serán constitutivas de infracción laboral.

Los y las trabajadoras, bien a través de los delegados de personal, del delegado sindical o del Comité de Empresa, tratarán de solucionar la infracción cometida.

Si en el décimo día siguiente a la notificación a EHI y a la persona titular de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas persistiera la falta de solución o la respuesta no fuera adecuada para el o la reclamante, la parte reclamante podrá dirigirse a la Comisión Mixta Interpretativa, que emitirá dictamen en el plazo máximo de veinte días desde su recepción.

Cualquiera de las partes podrá solicitar dictamen de la Inspección de Trabajo o de la Delegación Territorial de Trabajo.

Artículo 65.– Normativa de protección de datos.

El trabajador/a gestionará, protegerá y tratará los ficheros que se encuentren en papel, en soporte informático o en cualquier otro soporte, de forma adecuada a su finalidad, ajustándose a las medidas técnicas establecidas en la ikastola y a las obligaciones establecidas en el Reglamento General de Protección de Datos vigente en la actualidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Siempre que sea posible, la empresa buscará la conciliación entre las partes. Asimismo, se confirma que no se admitirá ningún tipo de acoso. Simultáneamente a la constatación del acoso sexual o moral, la empresa pondrá en marcha las medidas correctoras que estime oportunas en el marco de nuestro convenio y de la legislación laboral vigente. Con este fin, ambas partes acuerdan modificar el apartado de Faltas y Sanciones del Convenio de Empresa, añadiendo un apartado específico sobre acoso sexual o moral.

Segunda.– Cláusula antidiscriminatoria.

Cualquiera que sea la forma utilizada en la contratación, sea cual sea la edad, sexo, etc., todo el personal que preste sus servicios en el ámbito de este convenio tendrá las mismas condiciones y, en consecuencia, ninguna circunstancia constituirá discriminación. De

hecho, el criterio a utilizar será que a una misma categoría le corresponda la misma retribución y las mismas condiciones de trabajo.

Tercera.- Reincorporación del personal compartido de las ikastolas a sus puestos de trabajo.

A los trabajadore/as compartidos de ikastolas de jornada completa que hayan dejado de desempeñar su función en una ikastola para trabajar en EHI con carácter general, se les aplicará una de las dos opciones siguientes:

- Si no han transcurrido seis años desde la autorización de la ikastola de origen hasta la finalización de la actividad laboral en EHI, el retorno a la ikastola de origen será automático.

Si el trabajador/a ha trabajado más de seis años, se considerará trabajador de EHI a todos los efectos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Por razón de guarda con fines de adopción o acogimiento, el otro progenitor tendrá derecho a una licencia de 3 días laborables (5 días laborables en caso de parto con cesárea) durante los años 2019 y 2020, inmediatamente después de la finalización de la primera semana obligatoria de licencia del otro progenitor.

- En caso de nacimiento, 3 días laborables en el año 2019 (5 días laborables en caso de parto con cesárea), la licencia de los otros progenitores se disfrutará inmediatamente después de las 2 semanas obligatorias.
- En caso de nacimiento, 3 días laborables en el año 2020 (5 días laborables en caso de parto con cesárea), la licencia de los otros progenitores se disfrutará inmediatamente después de las 4 semanas obligatorias.
- En los casos de guarda con fines de adopción o acogimiento, durante los años 2019 y 2020, 3 días laborables, la licencia de los otros progenitores se disfrutará inmediatamente después de la finalización de las 6 semanas obligatorias.

Esta disposición transitoria se mantendrá hasta que la licencia del otro progenitor alcance las 16 semanas.

Segunda.- Como consecuencia de la aplicación de los Reales Decretos Leyes 3/2007 y 6/2019, aunque no figuren en el texto del convenio colectivo, los derechos previstos en las citadas leyes serán de aplicación a los trabajadore/as afectados por el presente convenio

colectivo. Asimismo, con el fin de que la aplicación de estas leyes no cause ningún perjuicio a los y las trabajadoras de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, las partes firmantes abordarán la adaptación de la ley al contexto de las ikastolas a través del IBI.

EHI eta IKASTOLEN TALDEKO ENPRESAK

LAB SINDIKATUA

viernes 13 de noviembre de 2020

ANEXO 1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nivel	Subnivel	Puestos de trabajo	Categoría
Dirección	1.1	Director/a general	1
	1.2	Dirección	2
	1.3	Responsables UGB	EI, EP, ES, ZOKU
Proyectos estratégicos		Responsables curriculares y de formación	
Coordinadore/as	2.1	Coordinadores/as	4
	2.2	Coordinadores/as	5
Personal técnico	3.1	Creadores/as	6
	3.2	Personal técnico	7
			8
3.3	Desarrolladores/as	8	
Colaboradore/as	4.1	Auxiliares coordinadores/as	9
	4.2	Auxiliares	10

viernes 13 de noviembre de 2020

ANEXO 2 TABLAS SALARIALES año 2018 y 2019

Tablas salariales del Convenio Colectivo de las empresas de la asociación de Ikastolas del País Vasco		2018				2019			
		Nivel	Sueldo Base	Complemento de dedicación	Total	Sueldo Base	Complemento de dedicación	Total	
Directores/as	1	36.855,47	18.859,53	55.715,00	37.297,74	19.085,84	56.383,58		
	2	36.855,47	16.073,78	52.929,25	37.297,74	16.266,66	53.564,40		
Personal coordinador	3	36.855,47	13.288,03	50.143,50	37.297,74	13.447,48	50.745,22		
	4	36.855,47	4.930,78	41.786,25	37.297,74	4.989,95	42.287,69		
	5	36.855,47	2.145,03	39.000,50	37.297,74	2.170,77	39.468,51		
Personal técnico	6	36.855,47	0,00	36.855,47	37.297,74	0,00	37.297,74		
	7	33.651,86	0,00	33.651,86	34.055,68	0,00	34.055,68		
	8	27.912,50	0,00	27.912,50	28.247,45	0,00	28.247,45		
Personal auxiliar	9	25.121,25	0,00	25.121,25	25.422,71	0,00	25.422,71		
	10	22.330,00	0,00	22.330,00	22.597,96	0,00	22.597,96		

ANEXO 3

CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO MORAL

En tanto no se materialice en nuestro Convenio de Empresa la modificación del apartado de Faltas y Sanciones a que se refiere la disposición anterior, el presente protocolo se considerará como Anexo al Convenio de Empresa.

Las formas de expresión del acoso moral son variadas y múltiples y, aunque incluye los supuestos que se recogen a continuación, no conforman una lista cerrada. A modo de ejemplo, las conductas que, por sí solas o conjuntamente con otras, denotan indicios de la existencia de una conducta de acoso moral injustificada son las siguientes:

- Conductas injustas que tienen por objeto reducir a la víctima las posibilidades de comunicarse adecuadamente con los demás, incluido el propio agresor. Se pueden incluir: ignorar a la víctima, criticar sistemáticamente e injustificadamente los trabajos realizados por la víctima, criticar o amenazar su vida privada, tanto verbalmente como por escrito.
- Conductas cuyo objetivo es evitar que la víctima tenga relaciones sociales. Pueden incluirse entre ellas: destinarlas a puestos de trabajo que les aíslen de sus compañero/as o prohibir a los compañero/as que hablen con la víctima.
- Conductas o rumores cuyo objetivo sea mantener o hacer perder el prestigio personal o profesional de la víctima. Se pueden incluir: ridiculizar o desprestigiar a la víctima, despotricar a su espalda, cuestionar en todo momento sus decisiones, obligarle a realizar un trabajo humillante o atentar contra sus creencias religiosas o políticas.
- Conductas encaminadas a reducir la actividad o la competencia laboral de la víctima. Se pueden incluir: no ordenar ningún trabajo, encargar trabajos inútiles, carentes de sentido u ofensivos.
- Las conductas que tengan por objeto afectar a la salud física o psíquica de la víctima. Se pueden incluir: obligar a realizar

trabajos peligrosos o gravemente perjudiciales para la salud con mala intención, o amenazar o agredir físicamente.

Otra referencia útil para la descripción de las diferentes conductas o formas de acoso moral en el trabajo es la recogida en la Leynman Inventory of Psychological Terrorization (LIPT).

ANEXO 4

CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

Las formas de expresión del acoso sexual son variadas y múltiples y, aunque incluyen los supuestos que se recogen a continuación, no conforman una lista cerrada:

- Exhibición o muestra de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet con un contenido sexual manifiesto y no consentido que atenten contra la integridad y vulnerabilidad sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico con contenido sexual ofensivo. Acotaciones, bromas o menciones sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora.
- Contacto físico directo no solicitado o aproximación física excesiva e innecesaria.
- Preguntas o propuestas sexuales manifiestas que atentan contra la integridad y vulnerabilidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales e invitaciones obscenas o comprometedoras, a través de sugerencias o actitudes directamente vinculadas a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad del puesto de trabajo, a la trayectoria laboral o a una amenaza si la víctima no accede.
- Cualquier otra conducta que tenga por objeto y finalidad la discriminación, abuso, injuria o menosprecio del trabajador o trabajadora por razón de su condición sexual.

La diferencia entre acoso sexual y acercamiento libre o consentido es que la persona que sufre acoso sexual no le gusta estas conductas.

ANEXO 5

DESCRIPCIÓN DEL ACOSO REALIZADO POR EL AFECTADO
Nombre – Apellidos:
Puesto de trabajo:
Funciones:
Descripción de la génesis del acoso:
Descripción del desarrollo y situación actual del acoso:
Descripción de la conducta de la empresa:
Posibles soluciones:

ANEXO 6

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

En los siguientes anexos deberá figurar la composición de la Comisión Paritaria:

COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO. En el acto de la firma del convenio, de conformidad con lo regulado en el capítulo 3º del título I del presente convenio de empresa,

Se designan como presidente y secretario a los siguientes miembros:

Presidente: Jose Luis Sukia Busselo, con domicilio a efectos de notificaciones en la calle «Errotazar bidea 124, 20018 Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa)»

Secretario: Manex Etxabe Itsaso; con domicilio a efectos de notificaciones, en «Errotazar bidea 124, 20018 Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa)»

Lo ideal es que las notificaciones se hagan al presidente y al secretario.

Se señala expresamente que, independientemente de su nombramiento, la representación de cada entidad se realizará en la proporción establecida y expresada en el artículo 7.1 del presente convenio de empresa.