

## OTRAS DISPOSICIONES

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

#### 4762

*RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2022, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Empresas de la Asociación de Ikastolas del País Vasco (n.º de Convenio 86100063012016).*

#### ANTECEDENTES

Primero.– Con fecha 12 de julio de 2022 se ha presentado en el REGCON la documentación relativa al citado convenio, suscrito el 21 de diciembre de 2021 por la representación empresarial y social de la mesa negociadora.

Segundo.– Los firmantes del citado Convenio designan a la persona que va a realizar la solicitud de trámite para el registro, depósito y publicación del mismo.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, crea en su artículo 2 el Departamento de Trabajo y Empleo, y en su artículo 6 recoge entre las funciones de este Departamento la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales. Por su parte, el Decreto 7/2021, de 19 de enero (modificado por el Decreto 167/2021, de 6 de julio) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en su artículo 10.1.i) reconoce la dirección y gestión telemática del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, en los términos establecidos en el Decreto y demás normativa vigente.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en este 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 establecido en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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.

Examinada la solicitud de inscripción y la documentación adjunta, se constata que la misma reúne todos los requisitos legales, por lo que de conformidad con lo previsto en el artículo 9 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, sobre 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 21 de septiembre de 2022.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,  
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

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

AÑOS 2020 Y 2021

## CAPÍTULO 1

### ÁMBITOS Y VIGENCIA DEL CONVENIO

#### Artículo 1.– Ámbito funcional.

El presente convenio, tanto este mismo como su prórroga o revisión, 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.

#### Artículo 2.– Ámbito territorial.

El presente convenio se aplicará a los trabajadores de las asociaciones mencionadas en el anterior artículo en sus sedes del actual ámbito territorial de la Comunidad Autónoma Vasca, y tal ámbito de aplicación podrá extenderse al territorio de Euskal Herria.

#### Artículo 3.– Ámbito personal.

El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que a partir del 1 de enero de 2020 estén trabajando por cuenta ajena en una empresa de EHI o del Grupo de Ikastolas antes mencionado.

Quedan fuera de este convenio los trabajadores que se mencionan en los artículos 1,3 y 2,1 de la Ley 2/2015, del 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores).

#### Artículo 4.– Ámbito temporal.

Más allá de la fecha en que se firme el convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 2020 y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2021, periodo que no obstante se entenderá prorrogado expresa y temporalmente, tanto en su parte normativa como obligacional, con exoneración del deber de paz, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo.

El presente convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2021, si alguna de las partes representantes no denuncia expresamente el Convenio, como mínimo dos meses antes de que termine la vigencia del Convenio o de su prórroga.

Si se denuncia del modo mencionado y dentro del tiempo, se iniciarán las conversaciones para renovar el convenio por lo menos un mes antes de que termine el convenio o su prórroga.

No obstante lo anterior, aún cuando el Convenio no fuera expresamente denunciado con 2 meses de antelación, en un plazo no inferior a 45 días naturales anteriores al final del período de vigencia, se iniciarán las conversaciones para negociar la revisión de las condiciones retributivas y de dedicación para su efectividad a partir del 1 de enero del año siguiente.

Artículo 5.– Implicación y procedimientos del convenio colectivo, cláusula para la resolución de desacuerdos.

Se crea con el objetivo de ser un marco regulador de aplicación del Convenio Colectivo. Por ello, los firmantes, entienden que la posibilidad de no cumplir su contenido es un mecanismo

extraordinario y temporal, justificado únicamente por la necesidad de poder responder a situaciones económicas graves, siempre tras haberse acordado con la representación sindical.

En caso de no llegar a un acuerdo en el periodo de consultas de 15 días establecido en la legislación vigente, las partes resolverán la discrepancia conforme a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales – Preco II.

Para poder resolver mediante procedimiento de arbitraje ante las instancias establecidas para resolver desacuerdos, será necesario obligatoriamente el acuerdo entre las partes.

Artículo 6.– Organización del trabajo:

La disciplina y organización del trabajo es facultad expresa del titular de las otras empresas titulares de EHI y del Grupo de Icastolas.

## CAPÍTULO 2

### COMISIÓN BILATERAL

Artículo 7.– Composición y funciones.

Entre las partes firmantes se creará una Comisión Bilateral del Convenio, a la que se atribuyen las siguientes funciones: interpretar el texto de este convenio, en caso de que una de las dos partes lo solicite.

1.– Conocer todos los problemas colectivos que se creen al interpretar o aplicar este convenio, conforme a lo estipulado en los acuerdos inter-confederaciones sobre procedimientos voluntarios para resolución de conflictos -PRECO II-.

2.– Efectuar la conciliación o resolver arbitrariamente los conflictos individuales derivados de este Convenio, cuando alguna de las partes solicite su intervención.

3.– Cualquier otra que pueda derivarse por la aplicación del Convenio.

4.– Si durante la vigencia de este conflicto en los asuntos que pudieran influir en contenidos relacionados con la normativa común hubiera algún cambio legislativo, que asimismo provocara cambios en cualquier asunto acordado en este Convenio Colectivo, las partes se reunirán con el objeto de adaptar este Convenio de Empresa a la nueva situación.

Artículo 8.– Actividad.

1.– Actividad de la Comisión Bilateral del Convenio. La Comisión Paritaria del Convenio se constituirá en el momento de la firma de este convenio. La Comisión estará formada por, al menos, tres miembros de los representantes de los titulares y otros tres miembros de los representantes de la parte social, todos ellos firmantes del convenio. El acta de constitución de la Comisión se adjuntará como anexo, y en ella se señalarán el presidente, el secretario y la sede.

2.– En las tareas de presidente y secretario actuarán miembros de la comisión elegidos.

3.– La Comisión se reunirá a convocatoria de su Presidente/a o, en su defecto, de cualquiera de las organizaciones firmantes de este Convenio. Ante las solicitudes de Conflicto Colectivo o Individual realizadas según las funciones mencionadas en el artículo 3.1. será necesario realizar una convocatoria que se presentará por escrito en la sede indicada.

4.– Para que la actividad de la Comisión tenga validez, será obligatorio que por lo menos se reúnan dos miembros de cada parte. Asimismo, para que los acuerdos tengan validez, se tendrán que adoptar por mayoría absoluta de ambas partes. El/la Secretario/a se encargará de comunicar las decisiones.

5.– Los acuerdos que adopte la Comisión en materia de conflicto colectivo de interpretación o aplicación del Convenio producirán los mismos efectos que este, y serán remitidos para su registro y publicación general.

Artículo 9.– Resolución de conflictos o cuestiones no zanjadas por la Comisión.

Si después de transcurrido un mes no se responde a una solicitud que se encuentre dentro de las labores que corresponden a la Comisión Bilateral o no se toma decisión alguna, cualquiera de las partes solicitará la intermediación recogida en el PRECO.

En tales casos, las partes afectadas por este convenio pueden recurrir al arbitraje previsto en el PRECO, siempre que la otra parte afectada por el problema colectivo o asunto no resuelto por la comisión lo acepte por mayoría.

Si la Comisión Bilateral del Convenio, transcurrido el plazo de un mes, deja sin resolver los problemas individuales que se le presenten para que realice su labor de conciliación, intermediación o arbitraje, cualquiera de las partes podrá tramitarlos a través de las vías de conciliación y arbitraje que puedan surgir en el marco del PRECO II, tal como se indica en el párrafo anterior.

### CAPÍTULO 3

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10.– Grupos.

Los trabajadores que se encuentran en el ámbito de aplicación de este convenio serán los siguientes, clasificados según sus funciones:

– Directores/Directoras:

- Director/Directora a.
- Director/Directora b.
- Director/Directora c.

– Coordinadores/Coordinadoras:

- Coordinador/Coordinadora a.
- Coordinador/Coordinadora b.

– Personal Técnico:

- Personal Técnico Creativo.
- Personal Técnico.
- Personal Técnico Desarrollador.

– Auxiliares:

- Auxiliar a.

- Auxiliar b.
- Personal preparador de Aisiola.

Los grupos profesionales especificados solamente se mencionan y no hay necesidad de cumplirlos todos si las necesidades de la actividad de EHI y sus empresas no lo exigen.

Artículo 11.– Definiciones de los grupos profesionales.

Las definiciones correspondientes a los grupos profesionales se recogen en el Anexo I de este convenio colectivo.

Artículo 12.– Promoción profesional.

Se fomentará la promoción profesional, promoción interna de los trabajadores de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas. Para ello, los trabajadores de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas tendrán prioridad para ocupar los puestos que queden vacantes en ellas, aunque realicen trabajos de categoría inferior, si tienen la suficiente capacidad y, en su caso, titulación necesarias para ocupar el puesto.

Por lo tanto, los trabajadores que no cumplan una jornada completa de trabajo tendrán prioridad en la empresa para los puestos de jornada completa que queden vacantes, siempre que tengan la capacidad necesaria.

## CAPÍTULO 4

### CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 13.– Procedimiento general de contratación de trabajadores.

La contratación de trabajadores de EHI y otras empresas del Grupo de Ikastolas se completará por medio de los procedimientos reglamentados en este capítulo, serán conforme a derecho y seguirán los siguientes criterios:

- a) Principios de mérito y capacidad, así como el conocimiento y compromiso que tienen respecto al proyecto de las ikastolas.
- b) Será lo relacionado a la normativa, al presupuesto de EHI y según las necesidades de personal presentadas por el Grupo Directivo de EHI y de lo decidido por el Consejo Rector.
- c) La Comisión de Contratación se encargará de diseñar, realizar, tramitar, valorar y calificar las pruebas de méritos.
- d) La elección será por medio de concurso de méritos o concurso-oposición, según se decida en cada caso.
- e) Para valorar la capacidad de los candidatos podrá utilizarse el servicio de asesoría de una empresa de selección.

Artículo 14.– Tipos de contratación.

Respecto a la contratación de personal en EHI y otras empresas del Grupo de Ikastolas, existen tres casos distintos:

1.– Contrataciones de miembros directivos de cooperativa o personal similar necesarios para cumplir los objetivos de la asociación.

2.– Aquellas realizadas para responder a las necesidades de contratación de personas nuevas de forma permanente (contratos con una duración mínima de 6 meses y jornada mayor al 50 %).

3.– Contrataciones de personal temporal o realizadas para periodos inferiores a los mencionados en el segundo punto.

Artículo 15.– Contratación de nuevo personal fijo.

a) Cuando EHI u otras empresas del Grupo de Ikastolas necesitan contratar nuevos trabajadores de forma permanente (contratos con una duración mínima de 6 meses y jornada mayor al 50 %), el Grupo Directivo estudiará las propuestas de contratación, teniendo en cuenta estas variables:

– Descripción de las características del puesto que cubrirá la persona a contratar, con un informe económico y los requisitos imprescindibles para realizar el trabajo.

– En su caso, justificación de la imposibilidad de que ese puesto lo cubran el resto de personas de la Asociación Comercial o de EHI.

– Razón que motiva la necesidad de contratar, indicando si esa necesidad es estructural o coyuntural.

– Junto con todos los anteriores, recogerá las funciones del personal necesario y su perfil.

b) El Grupo Directivo de EHI notificará al Consejo Rector las solicitudes de contratación y este tomará la decisión correspondiente sobre la procedencia de la contratación:

La decisión sobre la procedencia de la contratación, en todos los casos, deberá indicar si la convocatoria para la contratación tendrá carácter restringido o abierto, así como los requisitos que deberán demostrar los candidatos, los méritos que se tendrán en cuenta y los certificados que deberán aportarse.

c) Al cubrir un nuevo puesto, salvo para las excepciones que más adelante se expondrán, los trabajadores de EHI y de las ikastolas tendrán prioridad, siempre que tengan la capacidad y, en su caso, la formación adecuada para cubrir el puesto.

Al mismo tiempo, los trabajadores de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas tendrán prioridad para los puestos vacantes de jornada completa, siempre que tengan la capacidad y, en su caso, la formación adecuada.

La convocatoria abierta se utilizará solo en alguno de estos casos:

– Cuando nadie se presente al proceso de selección, o

– Cuando a juicio de la Comisión de Contratación entre las personas presentadas a dicho proceso no haya un candidato adecuado.

– Y en casos excepcionales, según la cualificación o formación profesional exigida para el puesto.

d) Antes de comenzar a realizar el proceso de selección por cualquiera de los sistemas descritos, para realizar las contrataciones de este capítulo, se reunirá la Comisión de Contratación, que valorará la idoneidad de los candidatos para el puesto, evaluará la documentación presentada y tomará las siguientes decisiones:

• Utilizar el servicio de asesoría de una empresa de selección para valorar la capacidad de los candidatos.

- Introducir la realización de una entrevista a los candidatos en el proceso.
- Solicitar información complementaria sobre la capacidad y méritos de los candidatos.

e) Los criterios de selección los definirá la Comisión cada periodo de selección y siempre se tendrán en consideración los principios de mérito y capacidad de los candidatos, así como el conocimiento y compromiso que tengan con el proyecto de las ikastolas.

Siguiendo dicho procedimiento, la Comisión de Selección preparará una propuesta, y sobre tal propuesta será el Consejo Rector de EHI quien tome la decisión correspondiente.

Artículo 16.– Necesidades de contratación de menor duración.

El Grupo Directivo realizará la selección de la persona que deba cubrir el puesto. Se informará con antelación de todas las contrataciones al presidente del Consejo Rector de EHI y al Consejo Rector en sus reuniones ordinarias, o, si se diera el caso, al grupo al que se deje la representación de esa decisión, informando siempre de esas contrataciones a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17.– Comisión de Contratación.

1.– Siguiendo el procedimiento general de contratación de trabajadores, la Comisión de Contratación se encargará de diseñar, realizar, tramitar, valorar y calificar las pruebas de mérito.

2.– Para esos casos como mínimo la Comisión de Contratación estará conformada por estas personas: el presidente del Consejo Rector o el delegado que él designe, otro miembro del Consejo Rector, un miembro del Grupo Directivo, y un representante de los trabajadores. Asimismo, según las especificidades del perfil del puesto, podrá adaptarse la conformación de la Comisión de Contratación.

3.– Por otro lado, la Comisión de Contratación garantizará que se cumplan el Reglamento Interno de EHI y este convenio.

4.– Siguiendo tal procedimiento, la Comisión de Contratación desarrollará una propuesta, y sobre dicha propuesta tomará la decisión oportuna el Consejo Rector de EHI.

Artículo 18.– Contratos laborales de duración definida.

El contrato laboral se considera indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada:

- Para servicios concretos ajenos a la actividad habitual de EHI u otras empresas del Grupo de Ikastolas.
- Cuando deban sustituirse trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Cuando se trate de servicios sin previsión de continuidad.

En tales casos, en el contrato laboral deberá especificarse la razón de temporalidad del contrato consecuencia de aplicar este apartado.

Los contratos celebrados de acuerdo con el texto 15.1.B del Estatuto de los Trabajadores, es decir, contratos por acumulación de tareas, podrán ampliarse hasta 12 meses.

El contrato, sea del tipo que sea, deberá atenerse a todo lo regulado en cada apartado de este convenio.

#### Artículo 19.– Copias del contrato laboral.

El contrato laboral, cualquiera que sea su tipo, se deberá realizar por escrito y en tres copias, y además de recibir cada parte un ejemplar, el tercer ejemplar lo recibirán las autoridades de la entidad y la copia básica los representantes sindicales.

Al contrato laboral se le puede agregar un texto que manifieste el compromiso por parte del trabajador de cumplir los Estatutos de EHI.

#### Artículo 20.– Empresas de Trabajo Temporal.

Los representantes firmantes de la empresa adquieren el compromiso de no contratar trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal.

#### Artículo 21.– Período de prueba.

En los contratos permanentes y temporales podrá establecerse un periodo de prueba de tres meses. No computará a estos efectos la situación de Incapacidad Transitoria.

A los trabajadores no contratados como fijos, si llegaran a serlo, se les tendrán en cuenta los días trabajados tanto para el periodo de prueba como para la antigüedad en EHI, siempre que la interrupción entre contratos no sea mayor a los 20 días laborales.

#### Artículo 22.– Abandonos del puesto de trabajo.

Los trabajadores que deseen abandonar por propia voluntad el trabajo deberán anunciarlo a la empresa con 15 días de antelación.

Si el trabajador no anuncia su intención dentro de dicho plazo, la empresa tendrá derecho a deducir el sueldo de un día de la liquidación por cada día de retraso, no sobrepasando en ningún caso el número de días de preaviso.

Si la empresa recibe el aviso en el plazo y del modo estipulados, al terminar la relación laboral habrá de abonar al trabajador la liquidación correspondiente. De no hacerse de esa manera, el trabajador tendrá derecho a recibir el sueldo de un día por cada día de retraso en el pago de su liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

El documento que exprese que un trabajador ha finalizado su relación laboral por voluntad propia y que se han cumplido sus derechos laborales estará a disposición de los representantes de los trabajadores en el plazo de dos días laborales.

#### Artículo 23.– Estabilidad del empleo.

Los firmantes de este Convenio Empresarial priorizan garantizar los puestos de todos los trabajadores de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, y previendo las necesidades de empleo que puedan darse en un futuro próximo en EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, se comprometen a estudiar en la Comisión Paritaria las vías para garantizar la estabilidad de empleo.

Entre dichas vías se desarrollará la posibilidad de recolocar para cubrir los puestos en EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas a trabajadores designados como sobrantes, siempre tomando como condición indispensable el perfil profesional y la titulación requerida para dichos puestos.

Esta modalidad de mantenimiento del puesto de trabajo por parte de los firmantes del presente convenio de empresa se llevará a cabo conforme a lo recogido en el artículo 29 del convenio colectivo de ikastolas de la CAPV.

## CAPÍTULO 5

## JORNADA LABORAL 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 proyectos de EHI y las OKUs, desde el 1 de septiembre hasta el 31 de octubre se garantizarán las relaciones con las ikastolas durante todos esos días, por el procedimiento de comunicación que corresponda (servicios de telefonía y recepción...).

## Artículo 25.— Distribución de jornadas.

El reparto de las 1.700 horas de jornada se ejecutará dentro del calendario laboral, y los criterios básicos para realizar el calendario laboral y las directrices para aplicar dichos criterios se recogerán en el Reglamento de Directrices para el Funcionamiento.

## Artículo 26.— Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, por cada año trabajado, tendrán vacaciones de 30 días consecutivos pagados, durante el mes de agosto, si el trabajo así lo permite.

## CAPÍTULO 6

## ENFERMEDADES, EMBARAZO, LICENCIAS Y PERMISOS

## Artículo 27.— Enfermedad.

Los/as trabajadores/as, en supuestos de enfermedad o accidente que los incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, período en el cual se le abonará al trabajador/a el complemento económico necesario para alcanzar el 100 % de la retribución total ordinaria que le correspondería de haber desarrollado sus actividades laborales.

A los trabajadores que antes de las vacaciones estén en situación de incapacidad temporal y durante los días de vacaciones hayan estado de baja, no se les contabilizarán esos días como vacaciones y tendrán derecho a tomarlas a continuación de recibir el alta médica.

## Artículo 28.— Embarazo.

A la mujer que a consecuencia del embarazo esté en situación de incapacidad laboral transitoria se le pagará el complemento necesario para completar el 100 % de su sueldo habitual.

## Artículo 29.— Permisos retribuidos.

El trabajador, en el momento que corresponda, tendrá derecho a tomarse licencias y permisos por los siguientes motivos, siempre que lo avise previamente y lo acredite debidamente.

A efectos de este artículo el término pareja se hace extensivo a parejas no casadas siempre que se presente un certificado de convivencia.

## a) Licencia de paternidad y maternidad.

1.— La trabajadora tendrá la licencia correspondiente por embarazo y parto. El período de la licencia será en todo caso irrenunciable. La suma de los periodos preparto y postparto será con

carácter general de 16 semanas a las que se sumarán dos semanas de licencia complementaria (16 + 2).

En caso de nacimiento o adopción de hijo o hija, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 18 semanas (16 semanas generales y 2 semanas de licencia complementaria). Las 6 primeras semanas se disfrutarán obligatoriamente a partir del nacimiento o adopción del hijo o hija. El resto de semanas podrán disfrutarse libremente hasta que el hijo o hija tenga un año de edad.

2.– Ambos progenitores tienen derecho a una licencia para el cuidado del o de la lactante. Esta licencia es un derecho individual de cada trabajador o trabajadora, no pudiendo cederse al otro progenitor. Esta licencia se podrá disfrutar en dos modalidades, hasta que el hijo o hija tenga 9 meses de edad:

a) La persona trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija, con independencia de la jornada laboral que realice, pausa que podrá dividirse en 2 fracciones o, a su voluntad, podrá sustituirse por reducción de su jornada normal en 1 hora por lactancia.

b) Licencia acumulada para el cuidado del o de la lactante. Este derecho podrá sustituirse por una licencia de tres semanas ininterrumpidas a la finalización de la licencia por gestación, adopción, acogimiento o licencia del otro progenitor.

3.– Esa licencia se solicitará, acreditará y otorgará del mismo modo que la licencia por enfermedad o accidente.

4.– En caso de que la suma del período de descanso (18 semanas de licencia y tres semanas de período de licencia por acumulación de lactancia) coincida con las vacaciones de verano (30 días), la trabajadora disfrutará de todos los días de vacaciones que coincidieran con el citado período. El resto de vacaciones, tanto las de Navidad como las de Semana Santa, quedarán absorbidas en la jornada anual habitual.

5.– Si se diera la circunstancia de parto múltiple esta licencia se amplía en una semana para cada progenitor.

6.– El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 período 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 período superior a siete días, el período 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.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos 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. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

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

#### b) Licencia por adopción/ acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto-ley 6/2019, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 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.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, 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. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

#### c) Licencia de la otra persona progenitora:

1.– A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder

al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 e) del real Decreto-ley 6/2019. A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida 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, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Real Decreto-ley 6/2019. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2.– A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

d) Licencia por matrimonio propio o de parientes:

Por el matrimonio propio, el trabajador podrá tomarse una licencia de 20 días antes o después de la boda. Esta licencia se podrá ampliar en un plazo más de 15 días naturales de licencia no retribuida.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia el/la trabajador/a que inicie una convivencia estable en pareja, acreditándolo de la siguiente manera:

- En caso de que exista registro municipal de uniones civiles, un certificado de dicho registro.
- Declaración jurada sobre el carácter de la convivencia que se inicia.

Por el matrimonio de progenitores, hermanos y hermanas, cuñados y cuñadas, e hijos e hijas, el trabajador tendrá una licencia de un día.

e) Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de familiares.

1.– Las licencias por las razones aquí señaladas tendrán las siguientes duraciones:

a) Por defunción:

Si se trata de la pareja, hijo o hija o alguien bajo la responsabilidad del trabajador y que viva con él: 5 días laborables. En este último caso, el/la trabajador/a afectado/a deberá aportar el correspondiente certificado de convivencia.

Si se trata de su progenitor o del de su pareja: 3 días laborables.

Si se trata de su hermano o hermana, cuñado o cuñada, yerno o nuera, abuelo o abuela, abuelo o abuela de su pareja, sobrino o sobrina, o sobrino o sobrina de su pareja: 2 días laborables.

b) Por enfermedad grave:

Si se trata de la pareja, hijo o hija o alguien bajo la responsabilidad del trabajador y que viva con él: 5 días laborables. En este último caso, el/la trabajador/a afectado/a deberá aportar el correspondiente certificado de convivencia.

Si se trata de padre o madre o suegro o suegra: 3 días laborables.

Si se trata de su hermano o hermana, cuñado o cuñada, yerno o nuera, abuelo o abuela, abuelo o abuela político, sobrino o sobrina, o sobrino o sobrina político: 2 días laborables.

El caso de enfermedad grave deberá ser verificado.

Si por enfermedad grave o fallecimiento de parientes, el trabajador debe realizar un viaje de más de 150 Km, las licencias serán de dos días más.

Cuando la enfermedad grave persistiera tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.

Se entenderá por enfermedad grave, como criterio general, aquella que requiera hospitalización o la así certificada por los correspondientes servicios médicos. Asimismo, se considerará enfermedad grave la hospitalización domiciliaria por prescripción médica. Tiene derecho a tomarse más permisos de la misma duración no remunerados, después de transcurridos 30 días consecutivos desde que concluyera el anterior.

f) Licencias para acudir al médico.

Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Además, se concederán 20 horas para acudir a consultas médicas de hijas e hijos o para ayudar a personas mayores bajo el cuidado del trabajador y que no pueden valerse por sí mismas. Eso último deberá demostrarse. En todos los casos se deberá presentar justificante.

Cada trabajador podrá disponer de 10 horas anuales para acompañar a sus hijos a un especialista sanitario no perteneciente a Osakidetza. Eso último deberá acreditarse.

g) Licencia por cambio de residencia habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual se tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

h) 3 días laborales remunerados.

Todos los trabajadores pueden disponer al año de tres días laborales remunerados para sus asuntos. Los mencionados días no se podrán unir 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 del trabajo (de acuerdo con el jefe de la OKU) lo permita.

i) Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal:

1.– Para cumplir obligaciones públicas y personales irrenunciables se tiene derecho a tomarse todo el tiempo necesario, siempre que dichas obligaciones no puedan cumplirse fuera del horario laboral.

2.– A los efectos del convenio, se consideran obligaciones públicas y personales irrenunciables:

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

b) Convocatorias realizadas por juzgados, comisarías u otras organizaciones oficiales.

c) Ejercicio de cargo electo como concejal, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

3.– Si cumplir las obligaciones mencionadas en el subgrupo c) de la sección precedente conlleva no trabajar más del 20 % de las ocasiones durante tres meses, EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas pueden cambiar al trabajador a la situación de excedencia obligatoria.

En el caso de que el trabajador reciba alguna compensación o remuneración por cumplir las obligaciones y cargos señaladas, esas cantidades le serán descontadas del dinero que debería recibir de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas.

j) Permiso para visitar familiares.

Igualmente, se dará permiso para visitar a familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad, si dichos familiares están cumpliendo penas privativas de libertad. Por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no pudieran efectuarse fuera del horario de trabajo.

k) Violencia de género.

Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

l) Hasta 15 horas al año para acompañar al padre o madre de la persona trabajadora o de su pareja, o persona a su cargo a consultas médicas, tramitaciones oficiales o similares. En todos los casos se deberá presentar justificante.

m) Cada persona trabajadora dispondrá de un permiso máximo de 10 horas para el proceso de adaptación en la Ikastola de sus hijos o hijas.

n) Los familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 horas durante el curso escolar para acompañar a familiares repatriados por recuperación de su libertad o circunstancias análogas. Eso último deberá demostrarse. En todos los casos se deberá presentar justificante.

Artículo 30.– Permisos no retribuidos.

a) Permiso para el cuidado de niños y niñas y personas con diversidad funcional:

El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cargo algún/a menor de 12 años o persona con diversidad funcional que no desempeñe actividad retribuida o persona mayor de edad que no pueda valerse por sí misma y que no desempeñe actividad retribuida, podrá reducir su jornada entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. El sueldo le será reducido en la misma proporción. Al finalizar el período de licencia volverá automáticamente a su jornada laboral. En caso de que dos personas que trabajan en la misma empresa soliciten el permiso para el mismo periodo por el mismo sujeto causante, la empresa podrá denegar el disfrute simultáneo del permiso, motivándolo por escrito.

Corresponde al trabajador concretar el periodo y el horario en los que utilizará ese permiso. Deberá notificar a la empresa 15 días antes de su vuelta a su jornada habitual.

b) Permiso de reducción de jornada por un año:

Todo trabajador que haya trabajado más de cinco años en EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas podrá reducir por un año su jornada, entre un tercio y la mitad, reduciéndosele la remuneración en la misma proporción. La solicitud para obtener dicho permiso deberá presentarla por escrito 45 días antes.

La dirección de EHI, después de analizar las consecuencias organizativas que pudieran tener estas solicitudes, extenderá una propuesta para efectivizar la petición en los dos años siguientes.

El permiso se concederá después de que las partes firmen el acuerdo y su vigencia será de un año.

Una vez finalizado el permiso el trabajador regresará automáticamente a su situación anterior y no podrá solicitar otro permiso de este tipo hasta que transcurran cinco años después de que haya terminado, salvo acuerdo entre las partes.

Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo por violencia de género: las trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección y la asistencia social integral, a la reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario, así como a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos en los términos que la trabajadora comunique a la empresa.

c) Otros permisos.

Los trabajadores podrán solicitar como máximo un permiso de 15 días no remunerados al año a repartir en uno o dos turnos y si lo solicita con diez días de antelación y siempre que en un permiso de ese tipo no estén más del 5 % de los trabajadores al mismo tiempo, será concedido. No podrán solicitarse esos permisos en periodos con gran carga de trabajo. En situaciones especiales, pueden reducirse los plazos; para ello, será imprescindible el permiso de la dirección.

d) Todos los trabajadores pueden pedir, al año, un permiso de un trimestre no remunerado. Para ello, deberán cumplirse tres requisitos:

- La petición se hace con la antelación debida, preferentemente de tres meses.
- Que no esté disfrutando de este permiso más del 5 % del personal.
- Será imprescindible el permiso de la dirección.

## CAPÍTULO 7

### REMUNERACIONES

Artículo 31.– Remuneraciones.

Se acuerda que para el año 2020 no se produzca incremento alguno en las retribuciones básicas y complementos de responsabilidad.

En lo referente al incremento de las retribuciones básicas, de antigüedad y complementos de responsabilidad correspondientes al año 2021, se acuerda lo siguiente:

a) Un aumento fijo para todas las categorías (IPC del año 2019 (1,2 %)) en el salario base, el concepto de antigüedad y el complemento de responsabilidad.

b) Se abonará una paga con el 25 % de los beneficios de la empresa en el año 2021, que se materializará de la siguiente manera: no será coincidente con la tabla salarial, y el importe de la paga especial se calculará dividiendo el 25 % de los beneficios de las empresas por el total de las jornadas contratadas.

Las remuneraciones de los trabajadores que se encuentren en el ámbito de aplicación de este convenio estarán compuestas por el salario base y sus complementos, tal y como figuran en el Anexo II.

#### Artículo 32.– Pago de las remuneraciones.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Se abonará por transferencia bancaria y el trabajador indicará en qué entidad debe realizarse el ingreso.

#### Artículo 33.– Trabajar en una categoría laboral superior.

Si un trabajador debe realizar temporalmente tareas de una categoría laboral superior a la suya, se le retribuirá en función del salario y la dedicación correspondiente a la nueva categoría laboral, mientras permanezca en esa situación.

#### Artículo 34.– Anticipo de las remuneraciones.

El trabajador puede recibir el pago por el trabajo realizado antes de la fecha acordada, si demuestra que lo necesita y si no es más del 100 % del salario mensual.

#### Artículo 35.– Complemento de antigüedad.

A partir de la fecha que se firme este convenio, el complemento por antigüedad será de tres años.

Como complemento de antigüedad se otorgará lo recogido en el Anexo II para cada trienio. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a su vencimiento.

A los efectos de su percepción económica se establece como único tope de trienios, el señalado por el Estatuto de Trabajadores.

#### Artículo 36.– Pagas extras.

Los trabajadores que se encuentren bajo el ámbito de aplicación de este convenio, como complemento por periodos más largos al mes, en el momento del pago recibirán dos pagas extras al año -equivalentes al salario habitual-. Se pagarán antes del 1 de julio y del 31 de diciembre.

Al trabajador que abandone el puesto o que comience en él se le pagarán las pagas extras mencionadas según el tiempo de servicio dedicado.

#### Artículo 37.– Gastos para desplazamientos y dietas.

Si a solicitud de EHI o de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas el trabajador debe utilizar su vehículo para realizar algún servicio, por cada kilómetro realizado, se le abonarán 0,32 euros, como compensación económica. Si tuviera que almorzar fuera de la oficina se le abonarán 13 euros al trabajador. Este procedimiento se llevará a cabo tal y como se recoge en el Reglamento de Directrices para el Funcionamiento de EHI.

## CAPÍTULO 8

## CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

## Artículo 38.— Formación.

En el ámbito de la formación, tanto para permitir la actualización encaminada a la tarea realizada por cada trabajador, como para facilitar la actualización relacionada con necesidades generales de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Icastolas, se preverán 20 horas al año por cada profesional.

Pueden añadirse las horas mencionadas en formaciones que tengan un interés especial para EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Icastolas.

Por otro lado, EHI concederá ayudas especiales (traducciones, publicaciones...) en trabajos de investigación personal (tesis doctorales y similares) que puedan ser de interés para EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Icastolas.

La empresa o el trabajador, y en el caso del trabajador en caso de contar con el visto bueno de los órganos gestores de EHI, pueden proponer cursos de perfeccionamiento. El personal asistente dispondrá de tiempo necesario para asistir a los mismos Con derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos de curso (al contabilizarse gastos de curso se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

En estos casos, la jornada se reducirá como máximo un 50 %, siempre que el Consejo Rector considere ese título como beneficioso para la cooperativa.

## Artículo 39.— Permisos por estudios.

Si el trabajador realiza estudios para conseguir un título académico o profesional, tendrá derecho a solicitar tantos permisos como requiera para realizar exámenes y se le concederán estos permisos:

Si demuestra haberse matriculado para los estudios con antelación y si prueba que se ha presentado a los exámenes, tantos permisos remunerados como precise para acudir a las convocatorias oficiales de exámenes. La duración de las licencias será de un día por cada examen, pudiendo ampliarse a tres días laborables si hubiera desplazamiento superior a 150 km.

## CAPÍTULO 9

## EXCEDENCIAS

## Artículo 40.— Excedencias forzosas.

Las excedencias obligatorias conceden derecho a conservar puesto y antigüedad y, tras comunicarlo por escrito a la empresa, se concederán por estos motivos:

- a) Por ser nombrado o elegido para cumplir un cargo público que impida acudir al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en situación de Invalidez provisional.
- c) Por realizar funciones sindicales de nivel territorial o superior, siempre que la organización sindical a la que pertenezca el trabajador tenga la proporción necesaria en enseñanza.

d) Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad hasta una duración máxima de dos años.

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

f) Cuando la persona trabajadora sea víctima de violencia machista.

El/la trabajador/a con excedencia forzosa deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia.

Artículo 41.– Excedencias voluntarias.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco. Puede solicitar excedencia voluntaria el trabajador que los cuatro años anteriores no haya estado en excedencia y que tenga, como mínimo, un año de antigüedad en EHI u otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas. Deberá solicitarlo por escrito con 45 días de antelación (independientemente del periodo vacacional).

La excedencia comenzará en septiembre, y deberá volver al trabajo el día laborable siguiente a su finalización, siempre que no se acuerde lo contrario.

En las excedencias voluntarias solicitadas para dos años o menos EHI y las empresas titularidad del Grupo de Ikastolas por medio de contratos de sustitución y otras medidas garantizarán que el trabajador regresará a su puesto automáticamente y sin necesitar nada más. Si durante ese plazo se diera una reducción de trabajadores fijos de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas el trabajador tendrá los mismos derechos que cualquier otro empleado.

Artículo 42.– Otras excedencias.

42.1.– El trabajador tiene derecho a tomarse como máximo una excedencia de tres años para cuidar de sus hijos, a partir del día en que el hijo o hija nazca o sea adoptado, siempre que se notifique con dos meses de antelación. Los/las sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Si ambos miembros de la pareja trabajan, solo uno de ellos puede utilizar dicho derecho. Finalizada la excedencia, se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo. En cuanto a la antigüedad, se tendrá en cuenta el tiempo permanecido en excedencia.

42.2.– Si ha sido provocada por realizar funciones sindicales de nivel territorial o superior, se le reservará el puesto con las condiciones citadas en el párrafo anterior, siempre que su sindicato tenga suficiente representatividad.

Artículo 43.– Solicitudes para reincorporarse al puesto de la excedencia.

Quienes se encuentren en excedencia obligatoria y quienes tengan excedencias especiales recogidas en este capítulo quedarán permanentemente sin puesto, si no regresan al trabajo al terminar la excedencia y cumplirse el plazo fijado.

## CAPÍTULO 10

### SALUD LABORAL

Artículo 44.– Seguridad e higiene y Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales.

EHI y otras empresas bajo titularidad del Grupo de Ikastolas y los trabajadores dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Empresarial, deberán cumplir las decisiones recogidas

sobre seguridad e higiene en la sección 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales y en las restantes disposiciones generales.

Artículo 45.– Reconocimiento médico.

Igualmente, a los trabajadores se les efectuará un reconocimiento médico anual a cuenta de la empresa. En dicho reconocimiento se incluirán, como mínimo, los siguientes: análisis de oído y vista, análisis de sangre y orina, historial clínico, reconocimiento médico, electrocardiograma, espirometría, etc.

A las mujeres trabajadoras se les añadirá una revisión ginecológica y a los hombres de más de 45 años un análisis oncológico.

Artículo 46.– Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales.

Para garantizar este derecho de los trabajadores a la protección de su salud en el trabajo, se conformará una Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO XI

### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Artículo 47.– Protocolo para la prevención del acoso moral en el trabajo.

Toda persona tiene derecho a un trato respetuoso, a la protección de su dignidad e integridad moral y a la no discriminación. Como consecuencia de la actividad laboral de nuestra empresa y tomando en consideración dichos derechos, se considera necesario tomar ciertas medidas para que los trabajadores de la empresa vean garantizado ese trato igualitario. Asimismo, se reconoce que todas las formas de acoso constituyen no solo una afrenta al trato equitativo y a la dignidad de cada trabajador/a, sino también una falta grave que no permitirá ni será tolerada, tal como se recoge en el apartado de faltas y sanciones.

Por todo ello, a través de este protocolo, los firmantes de este Convenio se comprometen a regular el problema del acoso moral o sexual con las garantías necesaria, así como a resolver las reclamaciones surgidas a consecuencia del acoso, utilizando para ello estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Las dos partes quieren manifestar claramente que será responsabilidad de la directiva y, en general, de toda la plantilla desplegar los esfuerzos que sean necesarios para garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas y la colaboración de todas las personas.

a) **Ámbito de aplicación.**

El protocolo comprende tanto a los trabajadores de la empresa como a quienes estén bajo la responsabilidad legal de estos, sin ningún tipo de discriminación ni por relación laboral ni por permanencia, e involucra a todo el marco de las actividades laborales, sea cual sea el espacio físico en que se lleve a cabo.

Toda persona trabajadora que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a presentar reclamación, y toda la información relativa a reclamaciones en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los /as implicados, quedando salvaguardando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

b) **Acoso moral.**

El acoso moral queda así definido: violencia psicológica indebida, desproporcionada, sistemática y repetida durante largo tiempo y en el lugar de trabajo sufrida por una o varias personas trabajado-

ras de parte de otra persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras, con el fin de destruir las redes de comunicación de la víctima, deteriorar su autoestima, degradar voluntariamente las condiciones de trabajo del trabajador que recibe la agresión y así, finalmente, conseguir que esa persona o personas abandonen su trabajo, provocando un daño continuado a su dignidad.

El elemento principal del acoso moral es que se realiza con el objetivo de provocar consecuencias negativas en la dignidad profesional o personal de la persona, preparado con anticipación para conseguir ese resultado perjudicial. Las formas de expresión del fenómeno son múltiples y muy variadas, abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que puede considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada por parte de los compañeros de trabajo.

Incluye los supuestos recogidos en el Anexo III, aunque no conforman una lista cerrada.

#### c) Procedimiento.

Producida alguna conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, pudiendo dirigirse para ello a la persona o estructura que considere más adecuada. Las estructuras de las otras empresas de titularidad de EHI y el Grupo de Ikastolas (direcciones, miembros de la dirección, representantes del personal...) se comprometerán a asesorar y ayudar a la parte actora, informando siempre del procedimiento recogido en este protocolo y apoyando a la persona trabajadora en su solicitud de aplicación.

Con el fin de resolver una reclamación o queja en materia de acoso moral, los pasos a seguir serán los siguientes:

##### c.1.– Comunicación de la situación conflictiva.

El procedimiento se iniciará siempre por medio de una queja o reclamación individual o colectiva que se presentará mediante escrito (Anexo V) por el/la demandante. Se informará sobre dicha denuncia, en un sobre cerrado, tanto a la dirección de la empresa o al titular de la empresa como a los representantes sindicales, y en caso de que estos no existan a los representantes de los trabajadores, dándoles a conocer este procedimiento.

##### c.2.– Tramitación de la queja o denuncia.

Dando inicio al procedimiento, se conformará una Comisión de Investigación compuesta por un mediador nombrado por la representación sindical o, si no hubiera tal, por los representantes de los trabajadores y por un mediador designado por los titulares de la empresa. Se tendrá en cuenta la participación entre hombres y mujeres.

Dichos mediadores pueden ser miembros de la empresa o externos, y si ambas partes así lo acuerdan, puede agregarse otro mediador de tipo técnico. Su cometido será la investigación y gestión de las quejas, la búsqueda de la conciliación entre las partes y la formulación de propuestas para la resolución de las denuncias en materia de acoso, basándose en los principios de neutralidad, independencia y confidencialidad.

Recibida la queja y constituida la Comisión de Investigación, esta deberá comunicar la misma a la persona a quien la denuncia atribuya la responsabilidad de la queja. El traslado de la misma se podrá realizar por cualquier medio que garantice la confidencialidad. Las partes implicadas podrán solicitar rechazar a los Mediadores propuestos alegando causa justificada: consanguinidad, parentesco, amistad o enemistad manifiesta... Pudiendo a su vez los mediadores presentar su renuncia por idénticos motivos. Dichas solicitudes serán llevadas a la Comisión de Seguridad y Salud y esta deberá tomar una decisión inmediata.

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

c.3.1.– Resolución informal.

Se facilitará que una denuncia o reclamación de acoso pueda solucionarse de manera informal entre las partes directamente implicadas. Los Mediadores/as intentarán en el plazo de 21 días llegar a una resolución consensuada mediante el diálogo entre las partes (Reunión de Conciliación). Las decisiones tomadas en dichas reuniones se recogerán en un Acta de carácter secreto y estarán disponibles para la representación de la dirección o del titular de la empresa, para los representantes sindicales o, si estos no existieran, para los representantes de los trabajadores.

Los Mediadores/as realizarán las oportunas tareas de vigilancia y comprobación al objeto de asegurarse que ha cesado el comportamiento que dio lugar a la denuncia y se han respetado los compromisos adoptados en la reunión.

Si las partes implicadas consideran que la resolución informal no es procedente o no ha tenido éxito podrán acogerse a la actuación formal.

c.3.2.– Diligencia formal.

La Comisión de Investigación presentará detalladamente el conflicto; para ello, se realizarán conversaciones con la parte demandante, y durante el desarrollo de la investigación puede realizar peticiones para recabar las manifestaciones de cualquier persona que considere adecuada al hilo de la denuncia o para tener con ellas una reunión. Igualmente, durante el procedimiento las partes implicadas pueden recibir la asistencia de personas de su confianza, trabajen o no en la empresa.

c.3.3.– Resolución del conflicto y toma de medidas.

Tras evaluar y verificar la denuncia, la Comisión de Investigación presentará un informe detallado a los representantes de la dirección o del titular de la empresa y a los representantes sindicales o, en su ausencia, a los representantes de los trabajadores informando de los resultados de la investigación y proponiendo soluciones. El informe será también enviado a las partes directamente implicadas, y estas podrán recurrirlo ante la Comisión de Seguridad y Salud. El plazo de actuación desde que se recibe la denuncia hasta que se presente el informe de resolución será de 60 días; en caso de que la Comisión de Investigación apreciara la necesidad de proteger la situación de la presunta víctima, podría establecer una serie de medidas preventivas (separar al demandante y al presunto agresor en diferentes espacios de trabajo, modificando sus horarios...). En caso de que no se cumpla dicho plazo, se facilitará un informe explicando los motivos del retraso o incapacidad para solucionar la reclamación.

d) Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y actuaciones relacionados con estos procesos son de carácter confidencial y estarán sujetos a las normas de protección de datos y derechos fundamentales.

e) Vigencia del Protocolo.

El contenido de este protocolo es de cumplimiento obligatorio, y se pone en vigor después de comunicarlo a todos los trabajadores de la empresa, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente Protocolo será objeto de evaluación periódica cada dos años y será modificado previo acuerdo entre las partes firmantes.

Este procedimiento no agota el recorrido para seguir vías administrativas o judiciales (civiles o penales) por parte de la persona que ha sufrido el acoso, pudiendo recibir apoyo de la empresa en este trámite.

f) Disposiciones finales.

Siempre que sea posible, se buscará la conciliación de las partes. De igual modo, se insiste en que no se tolerará ninguna forma de acoso. En caso de comprobarse la existencia de acoso moral, se emprenderán las medidas disciplinarias que se considere oportunas dentro del marco del Convenio Colectivo y de la legislación laboral vigente.

## CAPÍTULO 12

### PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 48.– Protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con cortesía, respeto y dignidad y a la igualdad de oportunidades y de trato.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son manifestaciones de la violencia de género y contra la igualdad de trato entre las personas.

Al mismo tiempo, vulneran otros derechos fundamentales como el derecho a la dignidad, la libertad, la intimidad, la libertad sexual o la integridad física, así como los derechos al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

Como consecuencia de la actividad laboral en nuestras empresas y teniendo en cuenta todos estos derechos, los trabajadores tendrán garantizada la igualdad de trato tal y como lo recoge la normativa vigente (internacional, europea y estatal). Así, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres,

Todos los centros de trabajo deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y para posibilitar procesos específicos, orientar y resolver los casos que puedan surgir en los mismos, se considera necesario la adopción de una serie de medidas. Asimismo, se reconoce que todas las formas de acoso constituyen no solo una afrenta al trato equitativo y a la dignidad de cada trabajador/a, sino también una falta grave que no permitirá ni será tolerada, tal como se recoge en el apartado de faltas y sanciones.

Por todo ello, las partes firmantes del Convenio, a través del presente protocolo, se comprometen a regular con las debidas garantías la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, tanto para su prevención como para la resolución de las reclamaciones derivadas del mismo, a través de estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Ambas partes destacan que incumbe a los titulares de cada ikastola, a la dirección de esta, y en general a todo el personal, la responsabilidad de cumplir las disposiciones establecidas y que se desarrollen los esfuerzos necesarios para garantizar la colaboración de todos y todas.

a) Ámbito de aplicación.

El protocolo comprende tanto a los trabajadores de la empresa como a quienes estén bajo la responsabilidad legal de estos, sin ningún tipo de discriminación ni por relación laboral ni por per-

manencia, e involucra a todo el marco de las actividades laborales, sea cual sea el espacio físico en que se lleve a cabo.

Toda persona trabajadora que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a presentar reclamación, y toda la información relativa a reclamaciones en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas, quedando salvaguardando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

#### b) Definiciones.

##### b.1.– Acoso sexual.

Cualquier comportamiento físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de ofender la dignidad de la persona trabajadora en el marco de una actividad laboral, así como las expresiones verbales o no verbales que afecten a la misma o a otra persona, en particular cuando el contexto sea intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona afectada.

Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera o la situación profesional de una persona.

Por tanto, estos comportamientos serán:

1.– No deseados por la persona que los recibe.

2.– De carácter sexual o con connotaciones sexuales.

3.– Tendrán como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona a la que se dirijan o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4.a Incluye los supuestos recogidos en el Anexo II, aunque no conforman una lista cerrada.

##### b.2.– Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento o actitud relacionada con el sexo u orientación sexual de la persona trabajadora en el marco de las actividades laborales, relacionado o derivado de los estereotipos de género.

Toda conducta gestual o verbal, reiterada o sistematizada, que atente contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, con el propósito o el efecto de crear un entorno degradante, humillante u ofensivo.

Por lo tanto, los comportamientos o acciones serán:

1.– No deseados por la persona objeto de los mismos.

2.– Relacionados con el sexo o la orientación sexual de la persona.

3.– Tienen por finalidad atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4.b Incluye los supuestos recogidos en el Anexo II, aunque no conforman una lista cerrada.

#### c) Procedimiento.

Producida alguna conducta de las antes tipificadas, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, pudiendo dirigirse para ello a la persona o estructura que considere más adecuada. Las estructuras de la Ikastola (dirección, representantes

de personal, consejo rector, etc.) tendrán el compromiso de asesorar y ayudar a la parte demandante, informando siempre de los procedimientos recogidos en este protocolo y apoyando a la persona trabajadora en su demanda de aplicación.

Con el fin de resolver una denuncia o queja en materia de acoso por razón de sexo, los pasos a seguir serán los siguientes:

c. 1.– Comunicación de la situación conflictiva.

El procedimiento se iniciará siempre por medio de una queja o denuncia individual o colectiva que se presentará mediante escrito (Anexo 1.2) por el/la demandante. Dicha queja se comunicará en sobre cerrado, expresando que se trata de este procedimiento, bien a la representación sindical, o cuando no lo hubiera, a los representantes de los/as trabajadores bien a la dirección o el titular de su Ikastola.

c.2.– Tramitación de la queja o denuncia.

Iniciado el procedimiento, se constituirá una Comisión de Investigación compuesta por un mediador/a designado por la representación sindical, o cuando no lo hubiera, por la representación de los/as trabajadores y otro mediador/a designado en representación del titular de la Ikastola. Las citadas personas mediadoras podrán ser tanto miembros de la ikastola como externas, pudiendo incorporarse, de común acuerdo entre las partes, una nueva persona mediadora de carácter técnico. En la medida de lo posible serán mujeres y contarán con algún tipo de formación o capacitación en materia de igualdad. En el caso de que no dispongan de formación, se les facilitará medios o instrumentos para que puedan recibirla dentro de la jornada laboral.

Su cometido será la investigación y gestión de las quejas, la búsqueda de la conciliación entre las partes y la formulación de propuestas para la resolución de las denuncias en materia de acoso, basándose en los principios de neutralidad, independencia y confidencialidad.

Recibida la queja y constituida la Comisión de Investigación, esta deberá comunicar la misma a la persona a quien la denuncia atribuya la responsabilidad de la queja. El traslado de la misma se podrá realizar por cualquier medio que garantice la confidencialidad. Las partes implicadas podrán solicitar rechazar a los mediadores propuestos, alegando causa justificada: consanguinidad, parentesco, amistad o enemistad manifiesta... Pudiendo a su vez los mediadores presentar su renuncia por idénticos motivos. Dicha solicitud se realizará ante el Comité de Seguridad y Salud de la ikastola que lo resolverá con inmediatez.

c.3.– Desarrollo de la investigación: resolución informal y actuación formal.

c.3.1.– Resolución informal.

Se facilitará que una denuncia o reclamación de acoso pueda solucionarse de manera informal entre las partes directamente implicadas. El objetivo será resolver el problema fuera de la vía oficial, sin iniciar un procedimiento formal.

Los mediadores/as intentarán, en el plazo de 15 días, contados desde la presentación de la queja, llegar a una resolución consensuada mediante el diálogo entre las partes (Reuniones de Conciliación).

De los acuerdos adoptados en dicha reunión se levantará acta que tendrá carácter confidencial y que estará a disposición de la representación sindical, o cuando no lo hubiera, de la representación de los/as trabajadores y de la dirección o titular de su Ikastola.

Los mediadores/as realizarán las oportunas tareas de vigilancia y comprobación al objeto de asegurarse que ha cesado el comportamiento que dio lugar a la denuncia y se han respetado los compromisos adoptados en la reunión.

Si las partes implicadas consideran que la resolución informal no es procedente o no ha tenido éxito podrán acogerse a la actuación formal.

#### c.3.2.– Procedimiento formal.

Si las actuaciones denunciadas son constitutivas de acoso, o la persona denunciante no está de acuerdo con la solución obtenida por el procedimiento informal de resolución, podrá plantear una denuncia formal para depurar las posibles responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Este procedimiento formal se iniciará tras la recepción de un escrito de la persona acosada o de quien tenga conocimiento de los hechos y haya trabajado en su entorno. En dicho escrito se recogerán los hechos y conductas denunciadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La Comisión de Investigación será la encargada de desarrollar el procedimiento formal de resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo. Presentará con exactitud el conflicto; para ello, se realizarán conversaciones con la parte demandante y durante el desarrollo de la investigación puede realizar peticiones para recabar las manifestaciones de cualquier persona que considere adecuada al hilo de la reclamación o para tener con ellas una reunión. Asimismo, durante el procedimiento las partes implicadas podrán recabar ayuda de personas de confianza que trabajen o no en ikastola.

En los casos en que se considere necesario se podrá solicitar asesoramiento externo a personas o entidades expertas en psicología, derecho, salud laboral, etc. Cualquier persona que intervenga en este asesoramiento deberá actuar con confidencialidad.

#### c.4.– Resolución del conflicto y toma de medidas.

En el plazo máximo de un mes desde la presentación de la denuncia, la Comisión de Investigación elaborará un informe sobre el supuesto acoso investigado, con el resultado de la investigación y las medidas propuestas. El informe se presentará tanto a la dirección o personas representantes de las personas titulares de la ikastola como a las personas representantes sindicales o, en su ausencia, a las personas representantes de los trabajadores, así como a las partes directamente implicadas, quienes podrán recurrir ante el Comité de Seguridad y Salud de la ikastola.

Si la Comisión de Investigación, tras la evaluación y comprobación de la denuncia, apreciara la necesidad de proteger la situación de la presunta víctima, podrá establecer una serie de medidas preventivas, separando los sujetos pasivo y activo del acoso en diferentes espacios de trabajo o modificando sus horarios con el fin de evitar una situación perjudicial para su salud e integridad. En ningún caso estas medidas supondrán para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo.

Asimismo, deberá garantizarse que no existan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, ni contra quienes se opongan o critiquen la existencia de tales conductas, ya se refieran a sí mismos o a terceras personas.

En caso de que no se cumpla el plazo de presentación del informe, se presentará informe explicativo de los motivos del retraso o de la incapacidad para solucionar la reclamación.

#### d) Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y actuaciones relacionados con estos procesos son de carácter confidencial y estarán sujetos a las normas de protección de datos y derechos fundamentales.

Los documentos que pudieran derivarse de la aplicación del presente Protocolo estarán únicamente en soporte papel, bajo la vigilancia y responsabilidad exclusiva de la Comisión de Investigación.

e) Vigencia del Protocolo.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a todo el personal de las ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente Protocolo será objeto de evaluación periódica cada dos años y será modificado previo acuerdo entre las partes firmantes. El presente procedimiento no impide la utilización por parte de la persona que ha sufrido el acoso, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal) pudiendo para ello ser asesorada por la Ikastola.

f) Disposiciones finales.

Siempre que sea posible, se buscará la conciliación de las partes. De igual modo, se insiste en que no se tolerará ninguna forma de acoso. En caso de comprobarse la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, se emprenderán las medidas disciplinarias que se consideren oportunas dentro del marco del Convenio Colectivo y de la legislación laboral vigente.

g) Faltas.

Las faltas de acoso sexual y acoso por razón de sexo están definidas en los artículos 60 a 62 del presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO 13

### MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 49.– Jubilación parcial y contrato de relevo.

a) Incluido en los Acuerdos de empresa referentes a la jubilación parcial y en el Plan aceptado por la Seguridad Social, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas por la norma 12.2 de la Disposición Final 12.2 de la Ley 27/2011 la vía para su jubilación realizando el mencionado contrato de relevo, siendo siempre condición indispensable un pre-acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

b) A las personas trabajadoras que por medio del acuerdo mencionado se jubilen parcialmente al cumplir 64 años se les facilitará el camino para la jubilación total.

#### Artículo 50.– Seguros.

Las empresas tendrán concertados seguros de accidente para toda persona trabajadora de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas y con cobertura del día completo, es decir, de 24 horas, que garanticen a sus trabajadores/as las siguientes coberturas en las siguientes condiciones y anexos:

- Muerte 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.
- Muerte por accidente de tráfico, 62.505,26 euros.
- Incapacidad permanente parcial por accidente de tráfico: 168.764,2 euros según baremo de capitales.
- Incapacidad permanente total por accidente de tráfico: 168.764,2 euros.
- Incapacidad permanente absoluta por accidente de tráfico: 168.764,2 euros.
- Gran invalidez por accidente de tráfico: 168.764,2 euros.

Además, se añadirá la cobertura de una póliza especial de seguro de accidente a varios trabajadores que circulan con frecuencia por carretera y recorren cierta cantidad de kilómetros.

Directamente con ellos y en las tareas propias de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas se ejecutarán las siguientes pólizas de seguro para proteger a los trabajadores:

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

Artículo 51.– Préstamos.

1.– Cuando la función que se desarrolla en las empresas así lo requiera se ofrecerá al trabajador fijo un préstamo de ayuda para adquirir un vehículo, de hasta 6.000 euros y sin intereses, con un plazo máximo de devolución de cinco años, si la situación de tesorería de la cooperativa lo permite.

2.– Se ofrecerán facilidades a los trabajadores para que tengan recursos tecnológicos accesibles y utilizables tanto en su domicilio como en la sede de la cooperativa.

## CAPÍTULO 14

### DERECHOS SINDICALES

Artículo 52.– Derechos generales.

Los sindicatos tendrán los derechos, obligaciones y horas regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53.– Secciones sindicales.

Los trabajadores de cualquier sindicato conformado legalmente pueden formar una sección sindical de la empresa.

Cada sección sindical puede tener un representante elegido entre sus miembros. Si es posible, la elección se realizará en noviembre. Después de la elección, deberá informarse al sindicato y a la empresa. El representante cumplirá su labor por un año a partir del 1 de enero.

Artículo 54.– Comité de Empresa.

Los órganos de representación de todos los trabajadores de la empresa son el Comité de Empresa o, en su ausencia, los Representantes de los Trabajadores.

Entre las labores del comité de empresa (además de las establecidas por la ley) se encuentran:

- Negociar y firmar el calendario laboral de la empresa.
- Negociar y firmar, como representante de todos los trabajadores, acuerdos a nivel de empresa.

Artículo 55.– Horas para la negociación colectiva.

Los miembros del Comité de Empresa que participan en la mesa negociadora del convenio podrán disponer de todas las horas necesarias para participar en las reuniones de preparación y negociación del convenio empresarial.

Correrán a cargo de la empresa los gastos de desplazamientos y dietas ocasionados por las negociaciones del convenio de empresa.

Artículo 56.– Garantías de los miembros sindicales.

No se puede discriminar de ninguna manera entre trabajadores por ser miembro de un sindicato.

Los contratos, finiquitos, excedencias, sanciones y documentos de los miembros sindicales no tendrán validez si antes no se le comunican por escrito al representante sindical.

Para eso, EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Icastolas deben tener conocimiento por escrito de que el trabajador es miembro sindical antes de que se produzca lo que haya provocado esas acciones.

Artículo 57.– La empresa tratará con las secciones sindicales las quejas particulares realizadas por trabajadores que sean miembros sindicales. Deberá contestarse en el plazo de un mes a la formulación de la reclamación si hay acuerdo, de no haberlo y si el/la interesado/a no se opone se producirá el arbitraje por quien decida la mesa paritaria.

Artículo 58.– Representación de los trabajadores en el Consejo Rector de la empresa.

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

## CAPÍTULO 15

### FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

Artículo 59.– Las faltas cometidas por los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de acuerdo con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 60.– Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1.– La demora de hasta una hora producida entre uno y tres días en un período de treinta días, teniendo en cuenta las normas de funcionamiento interno sobre calendario y horario, siempre que no exista causa justificada y que los retrasos no causen perjuicio grave en las tareas y obligaciones encomendadas por la empresa, en cuyo caso se considerará falta grave.

2.– Ausentarse del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, o abandonar el mismo con una antelación inferior a una hora, siempre que de estas ausencias no se deriven

graves perjuicios para el trabajo u obligaciones encomendadas por la empresa, en cuyo caso se considerará falta grave.

3.– No comunicar con antelación a la empresa el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.– La falta de aseo y limpieza personal en sus áreas y espacios comunes.

5.– Las discusiones violentas con otros trabajadores o con los responsables de la empresa, siempre que no sean públicas, en cuyo caso se considerará falta grave.

6.– Falta de atención y consideración con las personas o con las ikastolas.

7.– Pequeños descuidos en la conservación de las mercancías o del material.

8.– No comunicar los cambios respecto a los datos de los familiares a su cargo que puedan afectar a las retenciones u otras obligaciones empresariales. La mala intención en estos actos será considerada como falta grave.

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

10.– Las expresiones sugerentes y desagradables, chistes o expresiones sobre la imagen o aspecto de alguien y los abusos verbales obscenos.

11.– Incorporar imágenes sexistas en los lugares y herramientas de trabajo.

Artículo 61.– Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1.– Más de tres retrasos injustificados en un período de treinta días o dos de más de una hora.

2.– Faltar de uno a dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

3.– Ausentarse del trabajo sin causa justificada o abandonarlo con una antelación superior a una hora, con una frecuencia de hasta tres casos dentro de un período de treinta días.

4.– La simulación de enfermedad o accidente.

5.– No llevar a cabo los trabajos o tareas correspondientes, causando perjuicios importantes.

6.– Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, clave o tarjeta de control.

7.– Revolver o rebuscar en los objetos personales de los compañeros sin la debida autorización.

8.– El incumplimiento de las órdenes y normas de 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 la distribución de cualquier trabajo o tarea no se respete de forma reiterada la proporcionalidad entre la carga de trabajo encomendada y el tiempo invertido.

10.– La asistencia al trabajo en condiciones inadecuadas, bajo los efectos del alcohol o las drogas, o el consumo de las mismas durante la jornada de trabajo. Si un trabajador, bajo la influencia de cualquiera de las sustancias mencionadas, causara algún tipo de altercado con otros trabaja-

dores, encargados o clientes, durante el horario de trabajo, en el ámbito de las instalaciones de la empresa, la falta será considerada como muy grave.

11.– Descuidos graves en la conservación de las mercancías o del material.

12.– La reincidencia en la comisión de falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación o sanción.

13.– El incumplimiento de las normas dictadas por la empresa en materia de servicios o en su forma de desarrollo.

14.– Crear y/o mantener, en público o en forma pública, discusiones agresivas entre el personal.

15.– Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

16.– Gestos obscenos.

17.– Contacto físico innecesario, tocamientos leves.

18.– La descalificación pública desde la perspectiva de sexo/género de la persona o de su trabajo.

19.– Manifestaciones vejatorias sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

Artículo 62.– Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1.– Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2.– En el entorno laboral, mostrar cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito de atentar contra la intimidad y la dignidad de hombres y mujeres.

3.– El fraude y abuso de confianza en las gestiones encomendadas a la persona trabajadora o encargada.

4.– El robo y hurto, tanto a los demás trabajadores como a la propia empresa o a cualquier otra persona dentro o fuera del ámbito de la empresa, dentro de la jornada de trabajo.

5.– Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, edificios, instalaciones y enseres de la empresa.

6.– Acoso moral o sexual (recogido en el artículo 45).

7.– El abuso de autoridad cometido por quienes ejerzan funciones de mando.

8.– La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hayan transcurrido un máximo de seis meses desde la primera y después de haber mediado apercibimiento o sanción.

9.– La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

10.– En general, todas aquellas que figuran en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que no hayan sido mencionadas en los puntos anteriores.

11.– El chantaje sexual, es decir, las peticiones de favores sexuales y las invitaciones obscenas o comprometedoras, cuando las actitudes o sugerencias vayan asociadas a una mejora en las

condiciones de trabajo, a la estabilidad en el puesto, a la trayectoria laboral o a una amenaza ante la negativa de la víctima.

12.– La agresión física.

13.– El acoso sexista, entendiéndose por tal la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.

14.– Tomar represalias contra las personas que denuncien, den testimonio o participen en investigaciones de acoso sexual o de género. Tomar represalias contra quienes se enfrenten a estas conductas.

15.– Espiar clandestinamente a personas en lugares privados como aseos o vestuarios.

Artículo 63.– Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida y las circunstancias, serán:

a) Para las faltas leves:

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

b) En las 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.

Antes de adoptar cualquier medida se garantizará la comunicación presencial y se hará constar por escrito:

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

En la comunicación por escrito de la sanción, la empresa deberá especificar la fecha de cumplimiento de la medida de suspensión de empleo y sueldo.

Todas las sanciones serán comunicadas previamente y por escrito a la persona trabajadora, con indicación de los hechos y fechas que las motivaron, y se dará traslado de una de las copias a los miembros del comité de empresa.

La Empresa, teniendo en cuenta las circunstancias del hecho y las actitudes posteriores al mismo, podrá reducir las sanciones a las faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 64.– Prescripción de 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 reincidencia, sin causa justificada, en un período de treinta días, el inicio de la prescripción regulada en este artículo comenzará a contarse desde que se hubiera producido la última falta.

#### Artículo 65.– Infracciones de los Empresarios.

Las acciones y omisiones realizadas por los titulares de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, si son contrarias a lo prescrito en este convenio y demás disposiciones legales, se considerarán infracciones de la ley laboral.

El personal, a través de los/as Delegados/as de personal, Delegado/a Sindical o Comité de Empresa, tratará en primera instancia de corregir la infracción.

Si transcurridos diez días desde que se informó al titular de EHI o de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas sigue sin solución, o si la respuesta no es satisfactoria para quien realizó la reclamación, el reclamante puede recurrir a la Comisión Bilateral de Interpretación.

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

#### Artículo 66.– Normativa de protección de datos.

El personal gestionará, protegerá y tratará los ficheros que se encuentren en papel, soporte informático o en cualquier otro soporte de forma acorde a su finalidad, de acuerdo con las medidas técnicas establecidas en la Ikastola y las obligaciones impuestas por Reglamento General de Protección de Datos en vigor.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Siempre que sea posible, la empresa buscará la conciliación de las partes. De igual modo, insistir que no se tolerará ninguna forma de acoso. Junto con la confirmación de acoso sexual o moral, la empresa pondrá en marcha las medidas correctoras que considere adecuadas dentro de nuestro Convenio Colectivo y de la legislación vigente en materia laboral. Con ese objetivo, ambas partes acuerdan cambiar la sección del convenio empresarial sobre Faltas y Sanciones, incluyendo en él un apartado expreso sobre acoso sexual o moral.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.– Cláusula contra la discriminación.

Sea cual fuere la fórmula utilizada en la contratación, cualquiera sea la edad, sexo..., todos los trabajadores que trabajan en el ámbito de este Convenio tienen las mismas condiciones y, por tanto, ninguna particularidad será motivo de discriminación. En efecto, el criterio utilizado será el siguiente: a una misma categoría corresponden un mismo pago y las mismas condiciones laborales.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.– Retorno a sus puestos de trabajadores compartidos de las ikastolas.

En general a los trabajadores compartidos de las ikastolas de dedicación completa que dejan la función que cumplían en una ikastola para desempeñarse en el trabajo en EHI se les aplicará una de estas dos opciones:

– Si no han transcurrido seis años desde que la ikastola de procedencia dio permiso hasta terminar el desempeño laboral en EHI, el regreso a la ikastola de procedencia será automático.

Si ese trabajador ha desempeñado un periodo de trabajo superior a seis años, se considerará trabajador de EHI para todos los efectos.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Aunque no aparezcan expresamente en el texto del Convenio, son de aplicación para todos los trabajadores/as afectados/as por el mismo, los derechos derivados del desarrollo de la Ley 3/2007 y el Real Decreto-ley 6/2019. Asimismo, con el fin de que la aplicación de estas leyes no cause perjuicio alguno a los trabajadores de las otras empresas de las que son titulares EHI y el Grupo de Ikastolas, las partes firmantes tratarán a través del CEI la adaptación de la ley al contexto de las ikastolas.

lunes 7 de noviembre de 2022

## ANEXO I

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nivel	Subnivel	Puesto		Categoría
Dirección	1.1	Dirección General		1
	1.2	Dirección	Educación y Estabilidad	2
	1.3	Responsables OKU (unidad básica de gestión)	HH,LH,BH, ZOKU	3
		Proyectos estratégicos	Responsables de Curriculum y Formación	
Coordinadores	2.1	Coordinadores	Estabilidad/administración/TIC Educación/Proyectos lingüísticos/Euskaltegi	4
	2.2	Coordinadores	Servicios TIC, fiestas, comunicación, tiempo libre, jefatura del área de material de estudio, y secretaría técnica*	5
Personal técnico	3.1	Personal creativo	Servicios TIC, educación TIC, autores de materiales de estudio (EI, EP, ES), técnico de evaluación	6
	3.2	Personal técnico	Administración, territorio, formación, servicios TIC, educación TIC, fiestas, comunicación, bertsolarismo, ocio y personal formador (HH, FP), formadores (servicios)	7
	3.3	Personal desarrollador	Personal administrativo, desarrollador TIC, desarrollador de fiestas, desarrollador de tiempo libre, recepcionista/desarrollador, responsable de mantenimiento	8
Auxiliares	4.1	Personal aux. coordinador	Personal auxiliar coordinador y monitor coordinador	9
	4.2	Auxiliares	Personal auxiliar y monitor	10
Aisiola	5.1	Personal formador	Impartir formación en tiempo libre a los alumnos	11

lunes 7 de noviembre de 2022

## ANEXO II

## TABLAS SALARIALES AÑOS 2020 Y 2021

## TABLA SALARIAL DEL CONVENIO LABORAL DE LAS EMPRESAS DE LA ASOCIACIÓN DE IKASTOLAS DEL PAÍS VASCO

		2020			2021		
Grupo profesional	Nivel	Salario base (en euros)	Complemento respon. (en euros)	Total (en euros)	Salario base (en euros)	Complemento respon. (en euros)	Total (en euros)
Dirección	1	37.297,74	19.085,84	56.383,58	37.745,31	19.314,87	57.060,18
	2	37.297,74	16.266,66	53.564,40	37.745,31	16.461,86	54.207,17
	3	37.297,74	13.447,48	50.745,22	37.745,31	13.608,85	51.354,16
Coordinadores	4	37.297,74	4989,95	42.287,69	37.745,31	5.049,83	42.795,14
	5	37.297,74	2.170,77	39.468,51	37.745,31	2196,82	39.942,13
Técnicos	6	37.297,74	0,00	37.297,74	37.745,31	0,00	37.745,31
	7	34.055,68	0,00	34.055,68	34.464,35	0,00	34.464,35
	8	28.247,45	0,00	28.247,45	28.586,42	0,00	28.586,42
Auxiliares	9	25.422,71	0,00	25.422,71	25.727,78	0,00	25.727,78
	10	22.597,96	0,00	22.597,96	22.869,14	0,00	22.869,14
Educador Aisiola	11				20.400,00	0,00	20.400,00

## ANEXO III

## CLASIFICACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS DE ACOSO MORAL

Mientras en el Convenio Empresarial no se modifique la sección de Faltas y Sanciones mencionada en la disposición anterior, este Protocolo se tomará como Anexo al Convenio Empresarial de la empresa.

Las formas de manifestarse el acoso moral son múltiples y variadas y aunque incluye las posibles que se recogen a continuación, no forman una lista cerrada. A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

– Acciones indebidas con el objetivo de reducir a la víctima las posibilidades de una correcta comunicación con otros -incluido el agresor, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarla, tanto verbalmente como por escrito.

– Acciones cuyo objetivo es impedir que la víctima tenga relaciones sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.

– Acciones o rumores cuyo objetivo sea mantener o menoscabar el buen nombre de la víctima a nivel laboral o personal. Pueden incluirse entre ellas: ridiculizar a la víctima o difamarla, hablar mal de ella a sus espaldas, cuestionar continuamente sus decisiones, obligarla a realizar un trabajo humillante o atacar sus creencias religiosas o políticas.

– Acciones cuyo objetivo es limitar la actividad laboral o capacidad laboral de la víctima, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.

– Acciones cuyo objetivo es afectar la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

Otra referencia válida en la descripción de las distintas formas o comportamientos del acoso moral en el trabajo es el recogido por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT).

## ANEXO IV

## CLASIFICACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL

## 4.– ANEXO IV A

Las formas de manifestarse el acoso sexual son múltiples y variadas y aunque incluye las posibles que se recogen a continuación, no forman una lista cerrada:

1.– La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afectan a la integridad e indemnidad sexual.

2.– Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

3.– Observaciones, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

4.– El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.

5.– Preguntas o proposiciones sexualmente explícitas que afectan a la integridad e indemnidad sexual.

6.– Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

7.– Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/ de la trabajador/a por razón de su condición sexual.

8.– El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

## 4.– ANEXO IV B

Las formas de manifestarse el acoso sexual son múltiples y variadas y aunque incluye las posibles que se recogen a continuación, no forman una lista cerrada.

1.– Ridiculizar a las personas por la asunción de trabajos que tradicionalmente han sido realizados por personas del otro sexo.

2.– Utilizar expresiones sexistas y ofensivas para menospreciar capacidades, competencias técnicas o habilidades.

3.– Los menosprecios reiterados de carácter público o privado sobre una persona o su trabajo, sobre sus capacidades, sobre sus competencias técnicas o sobre sus habilidades, por razón de su sexo.

4.– Manifestaciones continuas y vejatorias sobre el origen físico, la ideología o la opción sexual, por razón de su sexo.

5.– Dar órdenes ofensivas a las personas por razón de su sexo.

6.– Seguimiento extremo y continuo de personas por razón de su sexo.

7.– Uso sexista del lenguaje.

- 8.– No tratar intencionadamente a una persona en función del género por el que se identifique.
- 9.– La denegación arbitraria de licencias y/o permisos correspondientes a una persona por razón de su sexo.
- 10.– Utilizar la fuerza física para demostrar que un sexo prevalece sobre otro.

## ANEXO V

DESCRIPCIÓN QUE HACE LA VICTIMA DEL ACOSO QUE HA SUFRIDO
Nombre y apellidos:
Puesto:
Funciones:
Descripción del origen del acoso:
Descripción del desarrollo del acoso y de la situación actual:
Descripción de la actitud de la empresa:
Soluciones posibles:

## ANEXO VI

## COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN BILATERAL

La composición de la Comisión Bilateral debe figurar en los anexos:

En el mismo acto de firma de la Comisión Paritaria del Convenio, de conformidad con lo regulado en el Capítulo 3 del Título 1 del presente Convenio de Empresa, se designan como Presidente y Secretario a los siguientes miembros:

Presidente: Jose Luis Sukia Busselo. Dirección a efecto de notificaciones: «Errotazar bidea 124, 20018 Donostia (Gipuzkoa)».

Secretario: Manex Etxabe Itsaso. Dirección a efecto de notificaciones: «Errotazar bidea 124, 20018 Donostia (Gipuzkoa)».

Lo más adecuado es realizar las notificaciones al Presidente y a la Secretaria.

Se manifiesta expresamente que, más allá de la designación de cada cual, la representación de cada entidad se realizará guardando la proporción dispuesta y expresada en el artículo 7.1 de este convenio.