

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde Ordezkaritza, Agencia del Desarrollo del Bidasoa, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (2000269 2011900 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2020ko abenduaren 1ean enpresako zuzendaritzak eta pertsonal ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021ko urtarrilaren 27an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2021eko otsailaren 11an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzak honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko otsailaren 12a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (1743)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Agencia del Desarrollo del Bidasoa, S.A. (código 20002692011900).

ANTECEDENTES

Primero. El día 1 de diciembre de 2020 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y los delegados de personal.

Segundo. El día 27 de enero de 2021 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 11 de febrero de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 12 de febrero de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (1743)

«AGENCIA DE DESARROLLO DEL BIDASOA, S.A.»-REN
HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. *Langile-eremua.*

Lan Hitzarmen hau Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S.A. Elkartean (Bidasoa aktiba-Bidasoa bizirik) zerbitzuak ematen dituen langile guztiei aplikatuko zaie, Langileen Estatutuko 1.3 c) artikulua aipatzen dituen goi-zuzendaritzako langileei izan ezik.

2. artikulua. *Indarraldia.*

Hitzarmen kolektibo hau 2019ko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, bestelako indarraldi bat ezarrita daukaten gaitan izan ezik; kasu horietan, beraiaz ezarritakoa beteko da.

Hitzarmen kolektibo honek indarrean jarraituko du hura ordeztzen duen beste bat indarrean jartzen ez den bitartean.

Hitzarmen honen indarraldia amaitzean, automatikoki salaketa geratuko da, eta gehienez ere hilabeteko epean hasi behar ko dira hitzarmen berriaren negoziazioak.

3. artikulua. *Baldintza hobekak.*

Osorik hartuta, Lan Hitzarmen honetan xedatutakoak baino hobekak diren baldintza pertsonalak errespetatuko dira, kasuan kasu.

4. artikulua. *Irenspena eta konpentsazioa.*

Lan Hitzarmen honetan xedatutako baldintza ekonomikoak, lehenagotik dauden edo gerora ezar litezkeen hobekuntza mota ororekin, irensgarriak eta konpentsagarriak dira urteko zenbaketan.

5. artikulua. *Batzorde Paritarioa.*

1. Batzorde Parekide bat eratu da, langileen bi ordezkariak eta erakundearen bi ordezkariak osatua.

2. Hauek dira Batzorde Parekidearen egitekoak:

a) Hitzarmen kolektibo hau jarraitzea, aplikatzea eta interpretatzea. Horrela, batzorde horrek argituko ditu hitzarmen honen klausulak interpretatzean edo aplikatzean aldean artean sor daitezkeen zalantzak edo desadostasunak.

b) Aldeek interesgarri jotzen dituzten lan eta gizarte arloko gai guztiak aztertzea, etorkizunean hitzarmenean jasotzekoak izan daitezkeen gaiak barne.

3. Bi aldeetako edozeinek eskatuta bilduko da batzorde parekidea. Horretarako, ekimena hartzen duen aldearen gehiengoak sinatutako idatzia aurkeztu behar du, eta, idatzian, bileraren xedea adierazi.

4. Erabakiak baliozkoak izan daitezen, alde bakoitzeko gehiengoak onartu behar du erabakiak. Baldintza hori betez onartutako erabakiak lotesleak izango dira bi aldeentzat.

5. Interpretaziopean jarritako gaiari dagokionez, Batzorde Paritarioaren baitan adostasunik lortuko ez balitz, alderdiak 2000ko apirilaren 4ko 66 zenbakiko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratutako Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozeduretan ezarritako prozeduren menpean jarriko dira.

6. artikulua. *Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea.*

Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeari buruz, honako hau adostu dute berariaz bi aldeek: Hitzarmen hau indarrean den denboran berau berrikusteko beharra planteatzen bada, eta in-

CONVENIO COLECTIVO AGENCIA DE DESARROLLO DEL
BIDASOA, S.A

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Sociedad Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S. A. (Bidasoa activa-Bidasoa bizirik) excepto al personal de alta dirección al que se refiere el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tiene vigencia desde el 1 de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, excepto en las materias para las que se establezca una vigencia distinta, en cuyo caso se estará a lo fijado de forma expresa al efecto.

El presente Convenio Colectivo se mantendrá vigente mientras no entre en vigor otro que lo sustituya.

A la finalización de la vigencia del presente convenio, éste quedará automáticamente denunciado y en el plazo máximo de un mes deberán iniciarse las negociaciones del nuevo convenio.

Artículo 3. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio Colectivo, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio Colectivo son absorbibles y compensables en cómputo anual, con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad o que puedan establecerse en el futuro.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes del personal y dos representantes de la Entidad.

2. A la Comisión Paritaria le corresponde:

a) El seguimiento, aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. Así, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente Convenio serán sometidas a dicha Comisión.

b) El estudio de todas aquellas cuestiones de índole socio-laboral que las partes consideren de interés, incluidas las que pudieran ser objeto de incorporación al convenio en el futuro.

3. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, debiendo mediar escrito firmado por la mayoría de los miembros de la parte que adopte la iniciativa con indicación del objeto de la reunión.

4. Los acuerdos para su validez deberán ser adoptados por mayoría de cada una de las partes, vinculando en dicho caso a ambas partes.

5. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, en relación a la cuestión sometida a interpretación, las partes se someterán a los procedimientos establecidos en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000.

Artículo 6. *Inaplicación del convenio colectivo.*

En materia de inaplicación del convenio colectivo, si durante la vigencia del presente convenio se planteara la necesidad de proceder a su revisión, ambas partes acuerdan expresamente

darreko legedian zehazten den 15 eguneko kontsulta-aldian aldeek berrikuspenari buruzko adostasunik lortzen ez badute, Laneko Gatazkak ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan finkatutako prozeduren arabera ebatziko dute auzia. Indarreko legedian desadostasunak ebazteko finkaturik dauden instantzien aurrean inolako desadostasunik argitu behar bada arbitraje-prozeduraren bidez, aldean arteko adostasuna beharko da nahitaez.

II. KAPITULUA

KONTRATATZEA ETA LANA UZTEA

7. artikulua. Langileak sartzeko baldintzak.

1. Langileen kontratazioa une bakoitzean enplegu eta lanari buruz dauden legezko arau orokorrei eta hitzarmen honetan jasotzen diren berariazkoei lotuko zaie, eta Erakundeak, kontratu bakoitzaren xedearen arabera, legean xedatutako lan kontratazio moduak erabiltzeko konpromisoa hartzen du.

2. Erakundeak gauzatzen diren lan-kontratu guztien berri emango die langileek erakundearen dituzten legezko ordezkariak.

3. Aldi baterako kontratazio modalitatearen barruan, «Sociedad Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S.A.» Erakundearen mende ez ezik, edozein erakunde publikoren dirulaguntzen mende ere dauden aurrekontuen arabera jarduerak burutu behar direnean, edozein izanda ere haien iraupena, ahalik eta egonkortasunik handiena ematen duena hautatuko da.

Irizpide bera erabiliko da herri administrazioek sustatutako lan programak edo iraupen jakin bateko sustapen edo garapen proiektuak egikaritzeko kontratazioak direnean.

4. Informazio- eta kontsulta-eskubideak eta eskumenak.

Langileen legezko ordezkariak eskubidea du enpresaburuaren informazioa eta kontsulta jasotzeko langileengan eragina izan dezaketen gaiak buruz, bai eta enpresaren egoerari eta enpleguak enpresan duen bilakaerari buruz ere, artikuluko honetan aurreikusitako baldintzetan.

Informaziotzat hartzen da enpresaburuak langileen legezko ordezkariak datuak transmititzea, langileen legezko ordezkariak gai jakin baten berri izan dezan eta aztertu ahal izan dezan. Kontsultatza hartzen da iritzi-trukea eta enpresaburuaren eta langileen legezko ordezkarien artean gai jakin bati buruzko elkarrikitzea, eta, hala badagokio, alde aurreko txostenaren egitea.

Informazio- eta kontsulta-prozedurak definitzean edo aplikatzean, enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak lankidetzan jardungo dute, elkarrekiko eskubideak eta betebeharrak betez, eta enpresaren nahiz langileen interesak kontuan hartuta.

Baterako lan-gaiak, formari eta formari dagokienez, Langileen Estatutuaren 64. artikuluan azaldutakoak dira.

8. artikulua. Probaldia.

Erakundeak lanean sartzeko probaldia egitea erabakitzea izango du, eta gehienezko eskala honakoa izango da:

- Goi mailako langileak eta langile teknikoak: 6 hilabetekoa.
- Beste langileak (administrazio eta ekoizpenekoak): 2 hilabetekoa urtebeteko edo gehiagoko kontratuetan, eta hilabetekoa kontratu laburragoetarako.

que, en caso de desacuerdo para dicha revisión en el periodo de consultas de 15 días establecido en la legislación vigente, los procedimientos a los que se someterán las discrepancias serán los del acuerdo interprofesional Preco. El sometimiento de los desacuerdos al procedimiento de arbitraje ante cualquier instancia prevista al efecto en la legislación vigente, solo podrá llevarse a efecto mediante acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN Y CESES

Artículo 7. Condiciones de ingreso del personal.

1. La contratación de trabajadores y trabajadoras se ajustará a las normas legales generales existentes sobre la colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que se recogen en el presente convenio, comprometiéndose la Entidad a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

2. La Entidad notificará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la Entidad todos los contratos de trabajo que se formalicen.

3. Cuando se trate de realizar actividades que, sin perjuicio de su duración, se encuentren condicionadas a unos presupuestos que no dependen en exclusiva de la Entidad «Sociedad Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S.A.» sino de subvenciones de cualquier entidad pública, dentro de la modalidad de contratación temporal, se optará por la que ofrezca la mayor estabilidad posible.

El mismo criterio se utilizará cuando se trate de contrataciones para ejecutar programas de empleo promovidos por administraciones públicas o proyectos de promoción o desarrollo de duración determinada.

4. Derechos de información y consulta y competencias.

La representación legal de los trabajadores tiene derecho a ser informada y consultada por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los y las trabajadoras, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previsto en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario a la Representación Legal de los y las trabajadoras, a fin de que ésta tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y la Representación Legal de los y las Trabajadoras sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y la Representación legal de los y las Trabajadoras actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores y trabajadoras.

Las materias de trabajo conjuntas en cuanto a modo y forma son las expuestas en el artículo 64 del Estatuto de los y las Trabajadoras.

Artículo 8. Período de prueba.

La Entidad podrá decidir que la incorporación al trabajo se efectúe con un período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima:

- Personal superior y técnico: 6 meses.
- Otro personal: 2 meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para los contratos de duración inferior.

9. artikulua. Lana uztea.

Erakundean egiten duten lana euren borondatez utzi nahi duten langileek Erakundeari jakinarazi beharko diote, gutxienez hamabost egun lehenagotik.

Esandako aldez aurretiko epearekin jakinarazteko betebeharrak ez betetzeak langilearen kitapenetik, jakinarazteko atzeratutako egun bakoitzeko, eguneko soldataren zenbatekoari dagokion kopurua kentzeko eskubidea emango dio enpresari.

III. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

10. artikulua. Urteko lanaldia.

«Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S.A.» Elkartearen lan egiten duten langileen urteko lanaldia 1.590 ordukoa da.

11. artikulua. Lan-egutegia.

Elkartearen zuzendaritzak urtearen hasieran ezarriko ditu lan-egutegiak, langileen legezko ordezkariari galdetu ondoren.

Lan-egutegiekin, gutxienez, lanaldiaren ordutegi taula edukiko dute. Enpresako zuzendaritzak egutegiak eta lan-ordutegiak ezarri ondoren urteko lanaldia aldatuz gero, enpresak beharrezko aldaketak egingo ditu horietan, 15 eguneko epean baldintza berrietara egokitzeak asmoz.

12. artikulua. Lan-ordutegia.

Arestiko artikuluan xedatutakoaren arabera urteko lan-egutegietan finkatzea kalte gabe, hitzarmen hau indarrean sartzen denean aplikatuko diren lan-ordutegiak honakoak izango dira:

Neguko lanaldia: urtarilaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean eta urriaren 1etik abenduaren 31ra bitartean egingo da, eta bi lanaldi mota izango ditu:

1. Lanaldi zatituko ordutegia.

Lanaldi zatituko ordutegia astean egun batean egingo da (lanaldi zatituan, eguneko 10 ordu zenbatuko dira, oporren ondorioetarako).

2. Lanaldi trinkoko ordutegia.

Lanaldi trinkoko ordutegia astean lau egunetan egingo da (lanaldi trinkoan, eguneko 7 ordu zenbatuko dira, oporren ondorioetarako).

Udako lanaldia: gutxienez hiru hilabete iraungo du, eta gehienez lau hilabete, eta gehienez ere ekainaren 1etik irailaren 30era egingo da. Ordutegia eta hasiera zein amaiera urtero doitu dira lan-egutegian, oporraldia baliatu ahal izateko.

Lanaldia trinkoa izango da, eta gutxienez 6,5 ordukoa egunean (bost egun astean).

Ordutegi-malgutasuna:

Lan-ordutegia malgutasun-irizpideen arabera arautuko da, neguko zein udako lanaldietan sartzeko eta irteteko orduetarako. Lan egindako orduak hileroko doitu dira.

Neguko lanaldian, lanaldi zatituko malgutasuna, goizez, 07:30etik 09:00etara eta 14:30etik 16:00etara izango da, eta arratsaldean, 15:00etatik 16:00etara, eta 18:00etatik 19:30era. Nahitaezko presentzia 09:00etatik 14:30era izango da goizean eta 16:00etatik 18:00etara arratsaldean.

Artículo 9. Ceses.

Los trabajadores o trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Entidad tendrán obligación a ponerlo en conocimiento de la misma, preavisando con un mínimo de quince días de antelación.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador o trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 10. Jornada anual de trabajo.

La jornada de trabajo anual del personal que preste servicios en la «Sociedad Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S. A.» es de 1.590 horas.

Artículo 11. Calendario laboral.

La Dirección de la Sociedad establecerá los calendarios laborales a principios de año, previa consulta a la representación legal del personal.

Dichos calendarios incluirán, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo. Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días y previo acuerdo con la representación legal del personal, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

Artículo 12. Horario de trabajo.

Sin perjuicio de su fijación en los calendarios laborales anuales conforme a lo dispuesto en el artículo anterior, los horarios de trabajo de aplicación a la entrada en vigor del presente convenio serán los siguientes:

Jornada de invierno: tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de mayo y entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, y constará de dos tipos de jornada:

1. Horario en jornada partida.

El horario en jornada partida se efectuará 1 día por semana (la jornada partida computará 10 h/día a efectos de vacaciones).

2. Horario en jornada intensiva:

El horario en jornada intensiva se efectuará 4 días por semana (la jornada intensiva computará 7 h/día a efectos de vacaciones).

Jornada de verano: tendrá una duración mínima de 3 meses y como máximo 4 meses y tendrá lugar como máximo entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y su horario y fecha e inicio y fin se ajustará anualmente en el calendario laboral de manera que permita el disfrute del periodo vacacional.

La jornada será intensiva siendo la misma de un mínimo de 6,5 horas/día (5 días a la semana).

Flexibilidad horaria:

El horario de trabajo estará regido por criterios de flexibilidad en cuanto a las horas de entrada y salida en los períodos tanto de jornada de invierno como de verano. El ajuste de horas trabajadas se realizará mensualmente.

En jornada de invierno, la flexibilidad durante la jornada partida, por la mañana estará comprendida entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 14:30 h y las 16:00 h y por la tarde será de 15:00 h a 16:00 h y de 18:00 h a 19:30 h siendo la presencia obligatoria de 9:00 h a 14:30 h por la mañana y de 16:00 h a 18:00 h por la tarde.

Lanaldi trinkoko ordutegi-malgutasuna goizeko 07:30etik 09:00etara eta arratsaldeko 14:30etik 17:30era izango da, eta nahitaezko presentzia 09:00etatik 14:30era bitartekoa izango da.

Udako lanaldian, ordutegi-malgutasuna goizeko 07:30etik 09:00etara eta arratsaldeko 14:30etik 15:45era izango da, eta nahitaezko presentzia 09:00etatik 14:30era izango da.

Agencia de Desarrollo del Bidasoa SA enpresako langileen lana eta familia bateragarri egiteko, sartzeko ordutegian ordutegi-malgutasuna hitzartzen den egutegietan, 14 urtetik beherako seme-alabak dituzten langileek sartzeko ordutegi-malgutasun hori goizeko bederatzi eta erdiak arte luzatu ahal izango dute, zerbitzu orokorretako departamentuko buruari aldez aurretik eskatuta eta hark aldeko txostena eginda. Eskubide hori adingabeak 14 urte betetzen dituen urtean ere baliatu ahal izango da.

Eskubide bera izango dute beren ezkontideek nolabaiteko mendetasuna edo % 33ko desgaitasuna edo handiagoa aitortu dieten langileek, bai eta lehen mailako odolkidetasuneko bi egora horietako edozeinetan senideen ardurapean daudenek ere.

13. artikulua. *Ohiko lanalditik kanpoko, igandeetako eta jai egunetako lana.*

Hitzarmen honetan xedatutako gehienezko ohiko lanalditik kanpo ez da ordurik beteko, ezinbesteko kasuetan edo, nahiko aurretiaz aurreikusi ezin diren zioengatik, erakundeak zerbitzuak normaltasunez emateko lanaldia luzatzea ezinbestekoa denean izan ezik.

Aipatu ohiko lanalditik kanpo burututako benetako lan orduak beste horrenbeste atsedeen ordurekin ordainduko dira.

Ohiko lanalditik kanpo egindako ordutzat hartuko dira soilik lanaldi bakoitzean egin beharreko ordu kopurua gainditzen dutenak eta enpresako zuzendaritzaren eskariz egindakoak.

Holako orduak burutu izanagatik langileei dagozkien ordaineko atsedeenak hartzeko datak eurek hautatuko dituzte, euren gain-gaineko arduradunarekin adostuta, burutu diren hiruhileko naturalaren barruan, eta jaiegun edo igandeekin batu daitezke, baita oporretara ere, hiruhileko horretan hartzea tokatuz gero.

Turismo Saileko langileek edo lanaldi bereziak egitea eskatzen duten lanetarako kontratatutako langileek lanegunetan zein igandeetan burututako orduak ez dira ohiko lanaldiz kanpo egindako ordutzat joko.

14. artikulua. *Oporrak.*

1. Langileek ordaindutako oporraldia izateko eskubidea izango dute. Oporraldi hori egutegiaren arabera orduetako hitzarmen honetako 10. artikulua aplikatzearen ondorioz sortutako urteko benetako lanaldiko orduak kentzearen emaitza da. Erakundearen urtebeteko zerbitzua bete ez dutenentzat, oporren iraupena emandako zerbitzuaren denboraren proportzioan izango da.

Oporrak gehienez ere 4 alditan hartu ahaliko dira.

Oporren hasiera eta bukaera orokorrean oporrak dagozkion urte naturalaren barruan kokatuko dira, eta dagokien urtean hartu ezin diren oporrak hurrengo urteko lehen lauhilekoan hartu ahaliko dira.

Antolamendu, eraginkortasun eta aldi bateko jarduera txi-kiagoari egokitzeko arrazoiak direla-eta, zerbitzu edo lan-talde bereko langileek oporraldien zati bat aldi berean hartu ahaliko dute, zerbitzuak beteko direla ziurtatuz gero eta premiarik gabeko lan pilaketak eragin ezean.

La flexibilidad horaria en jornada intensiva será entre las 7:30 h y 9:00 h de la mañana y entre las 14:30 y las 17:30 horas de la tarde siendo la presencia obligatoria de 9:00 h a 14:30h.

En jornada de verano, la flexibilidad horaria será entre las 7:30 h y 9:00 h de la mañana y entre las 14:30 y las 15:45 horas de la tarde siendo la presencia obligatoria de 9:00 h a 14:30 h.

En atención a la conciliación de la vida familiar y laboral de los/as empleados/as de Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A., en los calendarios en los que se pacte una flexibilidad horaria en el horario de entrada, los/as trabajadores/as con hijos o hijas menores de 14 años, previa solicitud e informe favorable del Jefe/a de departamento de servicios generales, podrán ampliar dicha flexibilidad horaria en la entrada hasta las nueve y media de la mañana. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el o la menor cumpla la edad de 14 años.

Idéntico derecho poseerán los/as empleados/as a cuyo cónyuge los servicios sociales le hubieran reconocido cierto grado de dependencia, o una discapacidad del 33 % o superior, así como a quienes estén a cargo de familiares en cualquiera de esas dos situaciones dentro del primer grado de consanguinidad.

Artículo 13. *Trabajo fuera de la jornada ordinaria, domingos y festivos.*

No se realizarán horas fuera de la jornada ordinaria máxima establecida en el presente Convenio, salvo en los supuestos de fuerza mayor o, cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para la normal prestación de los servicios por parte de la entidad.

Las horas de trabajo efectivo realizadas fuera de la referida jornada ordinaria serán compensadas por igual número de horas de tiempo de descanso.

Sólo tendrán la consideración de horas realizadas fuera de la jornada ordinaria las que superen el número de horas a realizar cada jornada y hayan sido así requeridas por la Dirección de la empresa.

Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el personal tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su responsable inmediato, dentro del trimestre natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingos, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.

Las horas realizadas por el personal del Departamento de Turismo o de las personas contratadas para trabajos que requieran la realización de jornadas especiales, tanto los días laborales como los domingos o festivos no tendrán la consideración de horas realizadas fuera de la jornada ordinaria.

Artículo 14. *Vacaciones.*

1. El personal tendrá derecho a disfrutar un periodo vacacional retribuido. Este período vacacional es el resultante de restar a las horas según calendario las horas de jornada efectiva anual de trabajo resultante de la aplicación del artículo 10 del presente convenio. Para los que no alcancen el año de servicio en la entidad, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio prestado.

Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de 4 periodos.

El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán con carácter general dentro del año natural a que éstas correspondan, en cualquier caso aquellas vacaciones que no se hayan podido disfrutar en el año correspondiente podrán hacerse efectivos dentro del primer cuatrimestre del año siguiente.

Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un período, se podrá simultanear el disfrute de una parte del período vacacional del personal de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajo.

2. Oporrak ez dira, ez osorik ez zati batean, dirutan ordainduko, urtean zehar lan kontratua iraungi (erretiro kasuan egingadako salbuespena), edo eszedentzia egoera oporrik hartu gabe edo haiek osorik bete gabe gertatu ezean.

Artikulu honetako arestiko paragrafoan aipatutako salbuespenetan, langileek bete gabe geratu zaien opor zatia urtean lan egindako ordu kopuruaren proportzioan ordaindua izateko eskubidea daukate.

Lan harremana iraungitzeko arrazoia heriotza izanez gero, arestiko paragrafoan xedatutako ordainketa haren eskubidedunei egingo zaie.

3. Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aldi baterako ezintasuna, eta, Hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren hartu ahal izango ditu oporrak, betiere ez badira hamazortzi hilabete baino gehiago igaro oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtea amaitu denetik. Etenaldi horri dagokion egunak Enpresako Zuzendaritzak ezartzen dituen egunetan baliatuko dira, betiere interesdunari aurrez kontsulta eginda.

Nolanahi ere, hasieran aurreikusitako datak ez diren beste batzuetan oporrak hartu ahal izateko, prozedura horren aplikazioari lotutako egoerak egiaztatzen dituzten agiriak aurkeztu beharko dira.

4. Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia eta haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edo amatasun-baja aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasuna edo amatasun-baja baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etenaldi horren iraupena bukatu eta gero, dagokien urte naturala amaitu bada ere. Zuzendaritzak ezarriko du oporraldi hori noiz baliatu, betiere interesdunari aurrez kontsulta eginda.

15. artikulua. Baimenak.

Langileek, jakinarazi eta arrazoitu ondoren, jarraian aipatutako zioengatik eta denboraz lanetik kanpo egon ahalko dira:

1. Ordaindutako baimenak.

1.1. Ezkondu edo izatezko bikotea osatzeagatik.

Norbera ezkontzeagatik edo izatezko bikotea osatzeagatik, erakundeko langileek 20 egun naturaleko baimenerako eskubidea izango dute, eta hura burutu aurretik edo ondoren hartu ahalko dute, egun hura ere aldiari sartuz. Kasu bietan egoera egiaztatzen duen agiria aurkeztuz justifikatu beharko da. Baimena oporraldiari batu ahalko zaio, bai hura hartu baino lehenago bai ondoren, eta zuzendaritzari hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio.

Ezkontzen direnean erakundeko langileen gurasoak, guraso politikoak, neba-arrebak, neba-arreba politikoak, seme-alabak, bilobak edo aiton-amonak direnean, ezkontza burutuko den egunari dagokion egun natural bateko baimenerako eskubidea izango dute. Iraupena hiru egun naturalera luzatuko da, ospakizuneko barne, hura langilea bizi den lekutik ehun eta berrogeita hamar kilometro baino gehiagora burutzen bada.

1.2. Aitatasunagatik.

Semea edo alaba jaiotzeagatik, gurasoek eskubidea izango dute indarreko legeriaren arabera dagokien lizentziarako, bertan ezarritako baldintzetan.

1.3. Amatasun eta edoskitzeagatik.

Haurdun dauden langileak lanera joan gabe egon ahal izango dira haurra jaio aurreko azterketetara eta erditzea prestatzeko saiioetara joateko, egiteko behar den denbora osoan. Dena dela, alde aurretik, azterketa horiek lanorduetan egin behar dituztela frogatu beharko dute.

2. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción del contrato de trabajo, (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o concurra la situación de excedencia sin que hubiera disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de horas trabajados en lo que lleva de año.

En caso de que la causa de la extinción de la relación laboral sea su fallecimiento, el abono previsto en el apartado anterior se satisfará a sus derechohabientes.

3. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, las personas afectadas podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la Dirección de la Entidad, previa consulta a la persona interesada.

En todo caso, el disfrute de las vacaciones en fechas distintas de las inicialmente previstas estará condicionado a la presentación de los documentos que acrediten las situaciones a las que se vincula su aplicación.

4. Cuando el período de disfrute fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con la baja de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o baja por maternidad, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Las fechas de su disfrute se establecerán por la Dirección, previa consulta a la interesada.

Artículo 15. Permisos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y por el tiempo que se señala a continuación:

1. Permisos Retribuidos.

1.1. Por matrimonio o pareja de hecho.

Por razón de matrimonio propio o constitución de pareja de hecho el personal de la entidad tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración o constitución, incluyendo dicha fecha en el período. En ambos casos deberá justificarse mediante presentación del documento que acredite dicha situación. El permiso podrá acumularse al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con quince días de antelación a la Dirección.

Quando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos de personas de la entidad, éstas tendrán derecho a una licencia de un día natural que corresponderá al de la fecha de la celebración. La duración se ampliará a tres días naturales incluido el de la celebración, si esta se efectuase a más de ciento cincuenta kilómetros del lugar de residencia del empleado.

1.2. Por Paternidad.

Por nacimiento de hijo, los padres tendrán derecho a la licencia que corresponda en aplicación de la legislación vigente en los términos fijados en la misma.

1.3. Por maternidad y lactancia.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Langilea, hamabi hilabete baino gutxiagoko semeari edo alabari bularra emateko, lanetik ordu betez joan daiteke egunero, eta ordu bat eta erdi, erditzean ume bat baino gehiago jaio bazen. Aldi hori zati bitan banatu edo hasieran edo amaieran neurri bereko lanaldi murrizketak ordezkatu ahaliko du, helburu berarekin.

Edoskitze artifizialerako denean, geldiunerako edo lanaldia-
ren laburpenerako eskubidea aitzak nahiz amak hartu ahal izango dute; aitzak, nolana ere, aldezturik eskatzen badu eta frogatzen badu ama inoren konturako langilea dela, eta lizentzia ezin duela berak hartu edo lizentziari uko egin diola.

Langileak arestiko paragrafoak aipatzen duen baimena erabiltzea, edo edoskitzeko orduak batzea hautatu ahaliko du, egunez egun zenbatuz, langilearen egutegiaren arabera, bai amatasun baxa hartu ondoren bertan eta osorik, bai eguneroko ordua hartzen hartuz eta, egun jakin batez geroztik, hartzeko geratzen diren ordu guztiak pilatuz, eta gutxienez pilatu ahal diren orduak hilabete bati dagozkionak izango dira.

Umea garaia baino lehen jaio edo zernahi arrazoiengatik erditu ondoren ospitalean geratu behar den kasuetan, amak edo aitzak ordubetean lanetik kanpo egoteko eskubidea izango du.

Baimen hori baliatzeko orduak eta garaia langileak berak zehaztuko ditu bere lanaldi arruntaren barruan. Langileak 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari noiz hasiko den ohiko lanaldian lan egiten.

1.4. Amatasunagatik eta aitatasunagatik, erditzea gertatzen bada.

Jaiotzak, zeinak erditzea eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haurraren zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren lan-kontratua etengo du 16 astez gehi 14 egunez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, amaren osasunaren babesa ziurtatzeko.

Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, Kode Zibilaren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.

Umea behar baino lehen jaio bada edo beste edozein arrazoiengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horietatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo sei asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez etetekoak.

Haurra garaiz aurretik eta pisu gutxiarekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua eteteko baimen-aldia luzatu egingo da jaioberria ospitalean dagoen bitartean, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

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

Adingabea zaintzeko asmoz guraso bakoitzak eginiko kontratu-etenaldia, erditzearen osteko lehen sei asteak igarotakotan, beraiek nahi bezala banatu ahal izango da, astekako aldietan (metatuta edo etenaldiekin hartu daiteke), eta erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik aurrera hartu ahaliko da, semeak edo alabak hamabi hilabete egin arte. Hala ere, ama biologikoak erditzea aurreikusitako eguna baino

La trabajadora, por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, y a una hora y media en caso de parto múltiple. Este período podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirse por una reducción de la jornada de tiempo equivalente al inicio o al final, con la misma finalidad.

El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora por cuenta ajena de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La trabajadora podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la trabajadora, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderán al personal dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar a la Agencia con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

1.4. Por Maternidad y Paternidad en caso de parto.

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 más 14 días, 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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

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

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

lau aste lehenago ere har dezake baimena. Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago.

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

Erditu osteko lehenengo sei asteak iragan ondoren, lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango da lan-kontratua etetea, aldez aurretik enpresa eta langilea ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

Langileak gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa berean lan egiten badute, enpresako zuzendaritzak eskubidea batera hartzeko mugak jar ditzake, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

1.5. Adopzio, adopziorako zaintza eta harreraren kasuetan, etenaldia hamasei astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat, 45.1.d) artikuluan ezarritakoari jarraituz. Sei aste lanaldi osoan hartu behar dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

Gainerako hamar asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioaren ebazpen judizialaren edo adopziorako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan. Haur berak ez du langile bera- ren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago. Hamar asteko etenaldi hori lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, aldez aurretik enpresa eta eragindako langileak ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

Nazioarteko adopzioetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean aldez aurretik, adopzioaren ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia.

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

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzekin, hala badagokio. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileek enpresa berean lan egiten badute, enpresak mugak jarri ahal izango ditu borondatezko hamar asteak batera baliatzeko, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

1.6. Senideen ebakuntza kirurgiko, gaixotasun edo istripu larriagatik, edo heriotzagatik.

Langileek kontzeptu horrengatik iraupen honetako baime- nerako eskubidea daukate: Hiru lanegun odolkidetasun edo ez- kontza-ahaidetasuneko bigarren mailako senideen heriotza, ebakuntza kirurgiko, eta justifikatutako gaixotasun edo istripu larriagatik, eta bost lanegun odolkidetasuneko lehen mailako senidearen edo egonkortasunez berarekin bizi den pertsonaren justifikatutako gaixotasun edo istripu larriagatik, ebakuntza kirurgiko edo heriotzagatik.

Aipatu aldiek egun baliadunak bi gehiago izango dituzte, eragin zituzten gertakariak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago gertatuko balira.

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 períodos, 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, 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.

1.5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá 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 períodos 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 períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, 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.

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

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

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 adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

1.6. Por intervención quirúrgica, enfermedad o accidente grave, o fallecimiento de parientes.

La licencia a que tiene derecho el personal por este concepto tendrá la siguiente duración: Tres días laborables por fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad o accidente grave justificada de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cinco días laborables por enfermedad o accidente grave justificado, intervención quirúrgica o fallecimiento del familiar de primer grado de consanguinidad o persona con la que conviva de manera estable.

Los citados periodos se ampliarán en dos días hábiles más, si los hechos que los motivaron se produjeran a más de 150 km del lugar de residencia habitual del trabajador o trabajadora.

Arestian aipatu denerako, gaixotasun edo istripu larritzat osasun zerbitzuek horrela iriztitakoak joko dira.

Gaixotasun edo istripu larria lehen graduako senideei, edo lehen graduako seniderik ez daukaten edo izanda ere senide hori ezgaitasunen batek jota daukaten bigarren graduako senideei gertatuz gero, langileak iraupen bereko bigarren baimenerako eskubidea izango du, lehen baimena bukatu ondoren ondoz ondoko 30 egun igarota, baina ohiko bizilekutik urrun gertatzeagatik dagokion luzapena ez da aplikagarria izango.

1.7. Betebehar publiko edo pertsonal saihestezinak bete-
tzeagatik.

Betebehar publiko edo pertsonal saihestezinak betetzeko, langileek betetzeko behar den epeko baimenerako eskubidea izango du, arau ofizialean epe zehatzen bat xedatuta egon ezean, lan-ordutegitik kanpo egitea ezinezkoa bada.

Horretarako, betebehar publiko edo pertsonal saihestezin-
tzat honakoak joko dira:

— Epaitegietako zitazioak, NAN, pasaporte, ziurtagiriak eta erregistroak zentro ofizialetan.

— Minusbalotasun psikiko edo fisikoa duten ahaideei, edo organo eskudunek emandako mendekotasun-ziurtagiria duten bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna duten mendeko pertsonen, beren egoerari dagoz-
kion noizbehinkako izapideak egiten laguntzea.

— Gida-baimena ateratzeko azterketa edo hura berritzea.

— Betekizun eta izapidetze notarialak.

— Erakunde ofizialetan beharrezkoak diren izapideak.

— Zinegotzi, ahaldu, batzar nagusietako kide edo legebil-
tzarkide izateagatik gobernu organoen edo horien menpeko ba-
tzordeen bileretara joatea. Arestian aipatu betebeharrak betetz-
agatik hiru hilabeteko aldi lan-orduen % 20 baino gehiagoko
lana aurkeztu ezin denean, enpresak Langileen Estatutuko 46.
artikuluko 1. atalean araututako eszedentzia jarri ahal du
langilea.

1.8. Ohiko etxebizitza aldatzeagatik.

Enpresako langileek ohiko etxebizitza aldatu behar badute,
egun natural bateko baimenerako eskubidea izango dute.

1.9. Sindikatuen edo langileen ordezkariari dagozkion
funtzioak betetzeagatik.

Sindikatuen edo langileen ordezkari lanak betetzen dituzten
langileek, Langileen Estatutuak xedatzen duenaren babespean,
baimena izateko eskubidea izango dute, indarrean dagoen
arautegiak xedatzen dituen inguruabar, epe, betekizun eta pres-
kripzioen arabera.

Edonola era, langileen legeko ordezkariak, hartu beharreko
hitzarmenak lortzeko erakundearen zuzendaritzak ofizialki dei-
tutako bilera orotara joateko behar den denborarako, ordaindu-
tako baimenerako eskubidea izango dute, eta langileak, bestal-
de, aurretiaz bere gaineko arduradunari jakinarazi beharko diz-
kio gertakizun horrek lanean eragingo dizkion hutsuneak.

1.10. Betetako lanpostuari edo funtzioei zuzenean lotuta
ez dauden ikasketak burutzeko.

Betetako funtzioei edo lanpostuari zuzenean lotuta ez dau-
den arloei buruzko ikasketak egiteko, langileak zentro ofizial
edo homologatueta azterketa akademikoak egiteko baimene-
rako eskubidea izango du; horretarako, egin beharreko azterke-
ta bakoitzeko egun natural bat izango du, bai ohiko deialdietan

A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad o ac-
cidente grave, la así considerada por los correspondientes ser-
vicios médicos.

En los casos de enfermedad o accidente grave justificada de
parientes de primer grado, o de segundo grado que no tengan
parientes de primer grado o estos estén afectados por algún
tipo de discapacidad, el personal tendrá derecho a una segun-
da licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días
consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero
ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la
residencia habitual.

1.7. Por el cumplimiento de deberes inexcusables de ca-
rácter público o personal.

Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter
público o personal, tendrá derecho el personal a una licencia
por el tiempo necesario para su cumplimiento, salvo que esté
previsto en norma oficial un periodo determinado, siempre y
cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

A estos efectos se considerarán como deberes inexcusables
de carácter público o personal los siguientes:

— Citaciones de juzgados, DNI., pasaporte, certificados y re-
gistros en centros oficiales.

— Acompañamiento a parientes con minusvalía, psíquica o
física, o personas dependientes con certificado de dependencia
otorgado por los órganos competentes hasta segundo grado de
consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites esporá-
dicos en razón de su estado.

— Examen o renovación del carné de conducir.

— Requerimientos y trámites notariales.

— Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

— La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno
y Comisiones dependientes de los mismos que formen parte en
su calidad de cargo electivo como concejal o concejala, diputa-
do o diputada, juntero o juntera, parlamentario o parlamentaria.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la im-
posibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 %
de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la
empresa pasar al trabajador o trabajadora en cuestión a la si-
tuación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46
del Estatuto de los Trabajadores.

1.8. Por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domi-
cilio habitual de personas de la entidad, dicho personal tendrá
derecho a una licencia de 1 día natural de duración.

1.9. Por ejercicio de funciones de representación sindical
o del personal.

El personal que ejerza funciones de representación sindical
o del personal, al amparo de lo establecido en el Estatuto de los
Trabajadores tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente
licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisi-
tos y prescripciones que establezca la normativa vigente.

En todo caso, los y las representantes legales del personal
tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo neces-
ario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas
por la Dirección de la Entidad conlleve la sustanciación de los
acuerdos a tomar, con la obligación por su parte de dar cuenta,
previamente, a su respectivo responsable inmediato de las au-
sencias del trabajo derivadas de tal contingencia.

1.10. Para la realización de estudios no directamente rela-
cionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no
directamente relacionadas con las funciones o puesto de traba-
jo desempeñado, el personal tendrá derecho al permiso neces-
ario para concurrir a exámenes académicos en centros oficia-
les u homologados, a razón de hasta un día natural por cada

bai ezohikoetan, eta beti aurkeztu beharko du horren ziurtagiria. Baimenak egun natural bi gehiago izango ditu azterketa langilearen bizilekutik 150 km baino urrunago egiten bada. Baimena ordaindua izango da. Baimena bukatutakoan, langileak azterketa egin izanari dagokion ziurtagiria aurkeztu beharko du.

1.11. Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikuetara joateko.

Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute lanaldian zehar osasun-arloko kontsulta, tratamendu eta miaketetara joateko –osasun-sistema publikoan eta pribatu kolegiatu ziurtatua–, betiere behar bezala justifikatuta badaude eta horiek egiten dituzten zentroetako ordutegiek lan-ordutegietatik kanpo bertaratzeko aukerarik ematen ez badiete.

Ezingo da eskubide hori hileko lau ordutik gora erabili.

Arestiko paragrafoko murrizketatik salbuetsita, eta beraz, alde batera, geratzen dira, osasun zentroetara medikuen agindu zorrotzak aginduta joan behar bada.

Era berean, medikuarengana joateko baimena aplikatuko da mendeko adinekoei, ezkontideari edo adin txikiko seme-alabei laguntzeko, gehienez ere behar bezala justifikatutako hileko 4 orduz.

1.12. Norberaren kontuengatik.

Norberaren kontuengarako bost eguneko baimena ezartzen da; bost horietatik bi, urteko lan-ordutegiaren zenbaketari kendu ahalko zaio, eta gainontzekoak, gehienez ere bost, oporrei kendu ahalko zaizkie.

Langileak baimena baliatzen hasi baino gutxienez 15 egun lehenago eskatu beharko du, eta dagokion saileko arduradunak baimendu beharko du, zerbitzua behar bezala emango dela bermatzeko. Aurrez ohartarazteko orokorrean ezarritako epea 15 egunekoa izan arren, langileak aukera izango du epe laburragoan jakinarazitako oporraldiez gozatzeko, baldin eta horrek ez badu zerbitzua ematea eragozten.

1.13. Familia zaintzeko lanaldi-murrizketa.

1. Salbuespen gisa, langile batek lehen mailako ahaide bat zaindu behar badu, lanaldia ehuneko berrogeita hamarrean murrizteko eskubidea izango du, ordainduta, gaixotasun oso larri bat izateagatik, eta gehienez hilabetea. Lizentzia eragin duen gertaera beragatik eskubidea duen titular bat baino gehiago badago, murrizketa-denbora titular horien artean hainbanatu ahalko da, betiere hilabetezko gehieneko epea errespetatuta.

2. Langileak lanaldi-murrizketarako eskubidea izango du (lanaldia bere iraupenaren erdiraino murriztu ahal izango da), baldin eta bi gurasoek, bi adoptatzaileek edo adopzio aurreko nahiz harrera iraunkorreko bi hartzaileek lan egiten badute, eta lansari osoak jasoko ditu langileak. Murrizketaren helburua izango da minbizia (tumore gaiztoak, melanomak edo kartzinomak) edo denbora luzean ospitalizatzea eta arreta zuzen, etengabe eta iraunkorren beharra dakarren beste edozein gaixotasun larriren bat duen semea edo alaba zaintzea; egoera hori frogatzeko, autonomia-erkidegoko osasun-organismo administratiboaren edo osasun-zerbitzu publikoaren, edo, hala badagokio, kasuan kasuko osasun-erakunde itunduaren txostena aurkeztu beharko da. Adingabeak 18 urte betetzen dituen arte baliatu ahal izango da, gehienez ere.

Baldin eta bi gurasoek, bi adoptatzaileek edo adopzio aurreko nahiz harrera iraunkorreko bi hartzaileek, subjektu eta gertaera eragile beragatik, baimen hori hartzeko eskubidea izateko baldintzak betetzen badituzte edo, hala badagokio, aplikagarri

prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentado siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km del lugar de residencia del examinado. Este permiso será retribuido. Finalizado el permiso, el trabajador o trabajadora deberá aportar un justificante de realización del examen.

1.11. Para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

El personal tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico en el sistema sanitario público y privado colegiado certificado, durante la jornada de trabajo, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.

Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.

Asimismo será de aplicación la licencia por asistencia al médico al acompañamiento de mayores dependientes, cónyuge e hijos o hijas menores de edad con un límite de 4 horas/mes debidamente justificadas.

1.12. Por asuntos particulares.

Se establece una licencia por asuntos particulares de cinco días de los que dos serán deducibles del cómputo horario anual de trabajo y los restantes, hasta cinco, que serán deducibles de las vacaciones.

El disfrute deberá ser solicitado con una antelación mínima de 15 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por el responsable del Departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio. No obstante el plazo de preaviso que se establece con carácter general, dicho disfrute podrá producirse con un plazo de preaviso inferior a 15 días cuando ello resulte compatible con la prestación del servicio.

1.13. Reducción de jornada para cuidado de familiar.

1. Excepcionalmente, el personal que precise atender el cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los/as mismos/as, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

2. El personal tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración, y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener

zaien Gizarte Segurantzako Erregimenean xede horretarako ezarritako prestazioaren onuradun badira, langileek ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango dute, lanaldi-murrizketak irauten duen bitartean, baldin eta beste gurasoak, adoptatzaileak edo adopzio aurreko nahiz harrera iraunkorreko hartzaileak ordainsariak osorik kobratzen ez baditu, ez baimen horren araberrakoak, ez aplikatzekoa zaion Gizarte Segurantzaren Erregimenean xede horretarako ezarritako prestazioaren onuradun gisa kobratzeko direnak; hargatik, hori ez da eragozpen izango dagokion lanaldi-murrizketarako eskubidea baliatzeko. Bestelako kasuetan, lanaldia murrizteko eskubidea baino ez da izango, ordainsariak murriztuta. Halaber, biek sail edo zerbitzu berean lan egiten badute, enpresako zuzendaritzak mugatu ahal izango du bien aldi bereko eskubide-baliatzea, zerbitzuak egokiro funtziona dezan.

2. Baimen ez ordainduak.

2.1. Norberaren kontuatarako.

Langileek euren kontuatarako baimena hartu ahaliko dute, eta berreskuratu beharko da.

Hura hartzea norberaren kontuatarako baimenerako ezarritako baldintzei lotuta egongo da.

2.2. Adingabeak edo minusbaliotasun fisiko edo psikikoak dauzkaten pertsonak zaintzeagatik.

Legezko zaintza dela eta, hamalau urte baino gutxiagoko haurren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezgaitasun fisiko, psikiko edo sentzorialen bat duen pertsonaren bat zuzenean zaindu behar dutenek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, soldata ere hein berean gutxituta; lanaldiaren zortziren bat izango da gutxienez, eta erdia gehienez.

Eskubide bera izango du langilearen mendekoa den edo harekin bizi den ezkontide, aita edo ama edo odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailako senidea zuzenean zaindu behar duenak, adinagatik, istripu edo gaixotasunagatik hura bere kabuz gai ez bada, eta ordaindutako lanik egiten ez badu.

Lanaldi-murrizketa langilearen banakako eskubidea da, eta langileari dagokio bere ohiko lanaldiaren barnean ordutegia zehaztea eta noiz hartzen duen erabakitzea. Nolanahi ere, Agentziako bertako bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, Agentziak mugak jar ditzake bi langilek aldi berean baimena hartzearen gain, betiere erakundearen funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

Zuzendaritzak eta interesdunek horrela adostuz gero, aste-ko, hilabeteko edo urteko lanaldia hartu ahal izango da murrizketa egiteko erreferentziatzat, eta modu horretara baliatu ahal izango da eskubide hori.

2.3. Arrazoi partikularrengatik lanaldi-murrizketa:

1. Adin txikikoak edo urritu fisiko edo psikikoak zaintzeko lizentziaren kasuan xedatutakoa gorabehera, Agencia de Desarrollo del Bidasoa SA enpresak lanaldi-murrizketa eman ahal izango die bere langileei, ordainsariak eta eskubide pasiboak gutxituz, baldin eta zerbitzu-beharrek eta giza baliabideen planifikatzak horretarako aukera ematen badute. Agencia de Desarrollo del Bidasoa SA enpresari eskatutako lanaldi-murrizketa horiek honako baldintza hauek bete beharko dituzte:

a) Eskaera, ikuspuntu teknikitik, dagokion saileko buruaren eta Zerbitzu Orokorretako buruaren aldeko txosten batekin ziurtatu beharko du.

b) Lanaldi-murrizketa mugagabea izango da, eta enpresako zuzendaritzak edozein unetan ezeztatu ahal izango du, dagokion saileko buruaren eta Zerbitzu Orokorretako buruaren aldeko txostenarekin, zerbitzuaren beharretan oinarrituta.

la condición de beneficiarios/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el personal tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario/a de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo Departamento o Servicio, la Dirección de la empresa, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

2. Permisos no retribuidos.

2.1. Para asuntos propios.

El personal podrá disponer de una licencia para atender a asuntos propios de dos días, que tendrán carácter recuperable.

El disfrute estará sujeto a las condiciones establecidas para la licencia por asuntos particulares.

2.2. Por cuidado de menores o personas con minusvalía física o psíquica.

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de catorce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge, padre o madre o familiar en 2.º grado de consanguinidad o afinidad que dependan o convivan con el trabajador, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada constituye un derecho individual del personal, correspondiendo la concreción horaria y la determinación del disfrute al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. No obstante si dos o más empleados de la misma Agencia generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Agencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

Por acuerdo entre la Dirección y las personas interesadas, dicho derecho podrá ejercerse también tomando como período de referencia para la reducción la jornada semanal, mensual o anual.

2.3. Reducción de jornada por razones particulares:

1. Sin perjuicio de lo dispuesto para el caso de licencia por cuidados de menores o disminuidos físicos o psíquicos, la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A. podrá conceder una reducción de jornada a sus trabajadores/as, con la correspondiente minoración de retribuciones y derechos pasivos, siempre que las necesidades del servicio y la planificación de los recursos humanos así lo permitan. Estas reducciones de jornada, de concesión discrecional para la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A., deberán sujetarse a las siguientes condiciones:

a) La solicitud deberá venir avalada, desde un punto de vista técnico, por informe favorable del Jefe/a del departamento correspondiente y del Jefe/a de Servicios Generales.

b) La reducción de jornada será concedida por tiempo indefinido, y con carácter revocable en cualquier momento por parte de la Dirección de la empresa con informe favorable del Jefe/a del departamento correspondiente y el Jefe/a de Servicios Generales, basado en necesidades de servicio.

c) Lanaldiaren murrizketa % 12,50ekoa izango da gutxienez, eta ez da inoiz lanaldiaren herena baino handiagoa izango.

2. Arrazoi partikularrak direla-eta lanaldia murrizteko eskaera bat ukatzeko eta aurretik emandakoa ezeztatze erabakiak langileen ordezkariak entzun ondoren hartuko dira, nahitaez.

16. artikulua. Eszedentziak.

Langile finkoak eszedentzia egoerara igaro ahalko dira, eta ez dute ordainik jasotzeko eskubiderik izango zerbitzu aktibora itzuli arte.

Eszedentzia mota bi daude: Borondatezkoa eta nahitaezkoa.

1. Borondatezko eszedentzia.

1.— Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna daukaten langileek borondatezko eszedentzian jartzeko aukera onartua izateko eskubidea daukate; eszedentzia gutxienez lau hilekoa eta gehienez bost urtekoa izango da. Langile berak eskubide hori berriz erabili ahalko du aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte igaro badira.

Eszedentzian dagoenak enpresan gerta litezkeen bere maila bereko edo antzeko mailako lanpostu hutsetan berriro sartzeko lehentasunezko eskubidea baino ez du gordeko, Langileen Estatutuko 46.3 artikuluan aipatzen den eszedentzian dauden langileek izan ezik, zeinek lehen urtean lanpostua gordetzeko eskubidea izango baitute.

Langileak eszedentziarako aipatu epea bukatu baino hogei ta hamar egun lehenago itzultzea eskatu ezean, erakundean lanpostua izateko eskubidea galduko du.

2.— Bestalde, langileek Langileen Estatutuko 46.3 artikuluan xedatutako eszedentzia bereziak hartzeko eskubidea izango dute, bertan ezarritako kasu eta baldintzetan.

2. Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentzia hartzen duenak eskubidea izango du lanpostua gordetzeko eta eszedentzian ematen duen denbora antzinatasunari gehitzeko; kargu publikoren baterako hautatu edo izendatu izanagatik eta, ondorioz, lanera joan ezinagatik emango da. Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetearen barruan eskatu beharko da lanera berriz itzultzea.

Enpresa barruan eszedentziara pasatzea eska dezakete probintzia mailako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzen dituzten langileek, ordezkarietako kargu hori betetzen diharduten denborarako.

IV. KAPITULUA

LANBIDE SAILKAPENA

17. artikulua. Lanbide taldeak eta mailak.

1. Lanbide-sailkapenaren sistema lanbide-talde bidez ezartzen da.

2. Lanbide-taldean, gaitasun profesionalak, titulazioak eta zerbitzuaren eduki orokorra biltzen dira, denak batera. Gainera, enpresaren langileei emandako zereginak, funtzioak, lanbide-espezialitateak eta ardurak daude barne hartuta.

3. Lanpostu bakoitzari dagozkion eginkizunen konplexutasuna eta horiek betetzeko beharrezkoak diren gaitasunak kontuan hartuta, erakundeko langileak lanbide-talde hauetan sailkatzen dira:

* I. multzoa: Buruak eta arduradunak.

— Programa, zentro edo zerbitzuetako zuzendariak, sail eta arduradunak.

Titulua: Unibertsitateko lizentziatura edo Meceseko 3. maila (Masterra) (zuzendu beharreko sailari zuzenean lotua edo hari buruzko gradu-ondoko prestakuntzaz osatua).

c) La reducción de jornada será de 12,50 % como mínimo, y no excederá de un tercio de la misma, en ningún caso.

2. Los acuerdos de denegación de una solicitud de reducción de jornada por razones particulares, así como de revocación de la concedida previamente, se adoptarán oída la representación de los/as trabajadores/as, necesariamente.

Artículo 16. Excedencias.

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

1. Excedencia voluntaria.

1.— El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, de entre un mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona en situación de excedencia conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa a excepción del personal en situación de excedencia al que se hace referencia en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores que tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Entidad.

2.— Asimismo, el personal tendrá derecho a acogerse a las excedencias especiales establecidas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos y condiciones establecidos en el mismo.

2. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Entidad, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17. Grupos y categorías profesionales.

1. El sistema de clasificación profesional del personal se establece por medio de grupos profesionales.

2. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación e incluye las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al personal de la empresa.

3. El personal de la Entidad, en virtud de la complejidad de las funciones y de las competencias necesarias para desarrollar las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, se clasifica en los siguientes Grupos Profesionales:

* Grupo I: Jefes/as y responsables.

— Directores/as de programas, centros o servicios, responsables de áreas.

Titulación: Licenciatura universitaria o nivel 3 de Mecas (Master) (específicamente relacionada con el área a dirigir o bien complementada con formación de postgrado en la misma).

Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.-ko zuzendaritza pos-turen batean gutxienez 5 urteko esperientzia du.

Ekimen maila handiz erabakiak hartzeko, planifikatzeko, az-tertzeko eta aukera batzuen artean hautatzeko gai da, Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.-ko zuzendariak edota gobernu or-ganoen ikuskaritza pean.

Bere zereginiek eskatzen dutena lortzeko haiek planifikatze-ko autonomia osoz jardun dezake.

Enpresako kudeaketan eta emaitza orokorretan eragin zuzena izateko besteengan eragiteko gaitasuna, engaiamendua eta behar den enpresari buruzko ezagutza dauzka.

Eman zaizkion arduren gainean eragin handia izango duten kanpoko harremanak sor ditzake.

Lehenago, lan konplexuak eta oso espezializatuak eginez, helburuak lortzeko gaitasuna erakutsi du.

Besteei irakasten, koordinatzen, zuzentzen eta gainbegira-zen lehenagoko esperientzia dauka, eta funtzio horiek taldee-tan arrakastaz burutzeko gaitasuna erakutsi du.

— Sailetako buruzagiak.

Titulua: Lizentziatura edo Meceseko 3. maila (Masterra)edo diplomatura Meceseko 2. maila (Gradua).

Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.-n gutxienez urte 2ko esperientzia du.

Ekimen maila handiz erabakiak hartzeko, planifikatzeko, az-tertzeko eta zenbait aukeren artean hautatzeko gai da, Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.-ko zuzendariak eta, hala behar balitz, dagokion saileko arduradunak gainbegiratura.

Bere zereginiek eskatzen dutena lortzeko haiek planifikatze-ko autonomia osoz jardun dezake.

Enpresako kudeaketan eta emaitza orokorretan eragin zuz-e-na izateko besteengan eragiteko gaitasuna, engaiamendua eta behar den enpresari buruzko ezagutza dauzka.

Sailean eragina daukaten kanpoko harremanak sor ditzake.

Lehenago, lan konplexuak eta oso espezializatuak eginez, helburuak erdiesteko lorpenak erakutsi ditu.

Besteei irakasten, koordinatzen, zuzentzen eta gainbegira-zen lehenagoko esperientzia dauka, eta funtzio horiek taldee-tan arrakastaz burutzeko gaitasuna erakutsi du.

* II. taldea. Lizentziadunak.

— Erantzukizun sektoriala duten teknikariak Unibertsitateko lizentziatura edo Meceseko 3. maila (Masterra).

Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.-ko postu teknikoren batean gutxienez 4 urteko esperientzia du.

Bere lanpostuko zereginik teknikoak independentziaz egin ditzake, baina lana zuzen burutzen duela ziurtatzeko azke-nean gainbegiratzeko diote.

Bere lan inguruko kudeaketan eta emaitzan eragiteko behar diren engaiamendua eta ezagutzak dauzka.

Ezagutzen dituen funtzioak betetzeko jarraibide zuzenik gabe lan egiteko gai da.

Bere lanean eraginen bat daukaten kanpoko harremanak sortzeko gai da.

Dagokion saileko buruzagiak proposatuta eta Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.-ko zuzendariaren oniritziz, adminis-trazio batzordeak erantzukizun sektorialen bat eman dio.

Tiene al menos 5 años de experiencia en un puesto directivo en la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.

Es capaz de adoptar decisiones o determinaciones, planifi-car-se, analizar y escoger entre varias alternativas con un alto grado de iniciativa, bajo la supervisión del Director/a y/o de los órganos de Gobierno de la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.

Puede actuar de forma totalmente autónoma a la hora de planificar sus tareas con el fin de obtener los requerimientos de las mismas.

Posee la capacidad de influencia sobre otros, implicación y conocimiento de la empresa necesario para impactar de modo directo sobre la gestión y resultados globales de la misma.

Puede establecer relaciones externas con un alto nivel de impacto e influencia sobre las responsabilidades que tenga atri-buidas.

Ha demostrado previamente sus logros en la consecución de objetivos a través de tareas con cierto grado de complejidad y un alto nivel de especialización.

Posee experiencia previa en la instrucción, coordinación, di-rección y supervisión de otros, habiendo demostrado su capaci-dad para realizar estas funciones con éxito en equipos.

— Jefes/as de departamento.

Titulación: Licenciatura o nivel 3 de Mecés (Master) o diplo-matura o nivel 2 de Mecés (Grado).

Tiene al menos 2 años de experiencia en la Agencia de De-sarrollo del Bidasoa S.A.

Es capaz de adoptar decisiones o determinaciones, planifi-car-se, analizar y escoger entre varias alternativas con un alto grado de iniciativa bajo la supervisión del/la Director/a de la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.y, en su caso, del Respon-sable del área correspondiente.

Puede actuar de forma totalmente autónoma a la hora de planificar sus tareas con el fin de obtener los requerimientos de las mismas.

Posee la capacidad de influencia sobre otros, implicación y conocimiento de la empresa necesario para impactar de modo directo sobre la gestión y resultados globales de la misma.

Puede establecer relaciones externas con impacto e influen-cia sobre el departamento.

Ha demostrado previamente sus logros en la consecución de objetivos a través de tareas con cierto grado de complejidad y un alto nivel de especialización.

Posee experiencia previa en la instrucción, coordinación, di-rección y supervisión de otros, habiendo demostrado su capaci-dad para realizar estas funciones con éxito en equipos.

* Grupo II. Licenciados/as.

— Técnicos/as con responsabilidad sectorial. Licenciatura universitaria o nivel 3 de Mecés (Master).

Tiene al menos 4 años de experiencia en un puesto técnico en la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.

Puede realizar de forma independiente las tareas más espe-cíficas de su puesto, aunque recibe supervisión final para ase-gurar la correcta ejecución del trabajo.

Posee la implicación y los conocimientos necesarios para impactar sobre la gestión y resultado de su entorno de trabajo.

Es capaz de actuar sin instrucciones directas para desem-ñar funciones ya conocidas.

Es capaz de establecer relaciones externas con cierto nivel de repercusión en su propio trabajo.

Tiene asignada por el Consejo de Administración alguna res-ponsabilidad sectorial a propuesta del Jefe/a del Departamento correspondiente y con el visto bueno del Director/a de la Agen-cia de Desarrollo del Bidasoa S.A.

— Goi-mailako teknikariak (S).

Unibertsitateko lizentziatura edo Meceseke 3. maila (Masterra).

Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.-ko postu teknikoren batean gutxienez 4 urteko esperientzia du.

Bere lanpostuko zereginik teknikoek independentziaz egin ditzake, baina lana zuzen burutzen duela ziurtatzeko azkenean gainbegiratzeko diote.

Bere lan inguruko kudeaketan eta emaitzan eragiteko behar diren engaiamendua eta ezagutzak dauzka.

Ezagutzen dituen funtzioak betetzeko jarraibide zuzenik gabe lan egiteko gai da.

Bere lanean eraginen bat daukaten kanpoko harremanak sortzeko gai da.

— Goi-mailako teknikariak.

Unibertsitateko lizentziatura edo Meceseke 3. maila (Masterra).

Bere lanpostuko zereginik teknikoek independentziaz egin ditzake, baina lana zuzen burutzen duela ziurtatzeko azkenean gainbegiratzeko diote.

Bere lan inguruko kudeaketan eta emaitzan eragiteko behar diren engaiamendua eta ezagutzak dauzka.

Bere lana betetzeari lotutako kanpoko harremanak sortzeko gai da.

* III. taldea. Maila ertaineko teknikariak.

— Maila ertaineko teknikariak (erantzukizun sektoriala).

Titulua: Unibertsitateko diplomatura Meceseke 2. maila (Gradua).

Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.-ko maila seniorreko postu teknikoren batean gutxienez 4 urteko esperientzia du.

Bere lanpostuko zereginik espezifikoenen ardura har dezake, eta azkenean lana gainbegiratzeko diote.

Bere lan inguruko kudeaketan eta emaitzan eragiteko behar diren engaiamendua eta ezagutzak dauzka.

Bere lana betetzeari lotutako kanpoko harremanak sortzeko gai da.

— Maila ertaineko teknikariak (s).

Titulua: Unibertsitateko diplomatura Meceseke 2. maila (Gradua).

Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.-ko postu teknikoren batean gutxienez 4 urteko esperientzia du.

Bere lanpostuko zereginik teknikoek independentziaz egin ditzake, baina lana zuzen burutzen duela ziurtatzeko azkenean gainbegiratzeko diote.

Bere lan inguruko kudeaketan eta emaitzan eragiteko behar diren engaiamendua eta ezagutzak dauzka.

Bere lana betetzeari lotutako kanpoko harremanak sortzeko gai da.

— Maila ertaineko teknikariak.

Titulua: Unibertsitateko diplomatura Meceseke 2. maila (Gradua).

Bere lanpostuko zereginik teknikoek independentziaz egin ditzake, baina lana zuzen burutzen duela ziurtatzeko azkenean gainbegiratzeko diote.

Bere lan inguruko kudeaketan eta emaitzan eragiteko behar diren engaiamendua eta ezagutzak dauzka.

Bere lana betetzeari lotutako kanpoko harremanak sortzeko gai da.

— Técnicos/as superiores (S).

Licenciatura universitaria o nivel 3 de Mecese (Master).

Tiene al menos 4 años de experiencia en un puesto de técnico en la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.

Puede realizar de forma independiente las tareas más específicas de su puesto, aunque recibe supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.

Posee la implicación y los conocimientos necesarios para impactar sobre la gestión y resultado de su entorno de trabajo.

Es capaz de actuar sin instrucciones directas para desempeñar funciones ya conocidas.

Es capaz de establecer relaciones externas con cierto nivel de repercusión en su propio trabajo.

— Técnicos/as superiores.

Licenciatura universitaria o nivel 3 de Mecese (Master).

Puede realizar de forma independiente las tareas más específicas de su puesto, aunque recibe supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.

Posee la implicación y los conocimientos necesarios para impactar sobre la gestión y resultado de su entorno de trabajo.

Es capaz de establecer relaciones externas relacionadas con el desempeño de su trabajo.

* Grupo III. Técnicos/as medios.

— Técnicos/as medios (responsabilidad sectorial).

Titulación: diplomatura universitaria o nivel 2 de Mecese (Grado).

Tiene al menos 4 años de experiencia en un puesto de técnico sénior en la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.

Puede responsabilizarse de las tareas más específicas de su puesto, con supervisión final de su trabajo.

Posee la implicación y los conocimientos necesarios para impactar sobre la gestión y resultado de su entorno de trabajo.

Es capaz de establecer relaciones externas relacionadas con el desempeño de su trabajo.

— Técnicos/as medios (s).

Titulación: diplomatura universitaria o nivel 2 de Mecese (Grado).

Tiene al menos 4 años de experiencia en un puesto de técnico en la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.

Puede realizar de forma independiente las tareas más específicas de su puesto, aunque recibe supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.

Posee la implicación y los conocimientos necesarios para impactar sobre la gestión y resultado de su entorno de trabajo.

Es capaz de establecer relaciones externas relacionadas con el desempeño de su trabajo.

— Técnicos/as medios.

Titulación: diplomatura universitaria o nivel 2 de Mecese (Grado).

Puede realizar de forma independiente las tareas más específicas de su puesto, aunque recibe supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.

Posee la implicación y los conocimientos necesarios para impactar sobre la gestión y resultado de su entorno de trabajo.

Es capaz de establecer relaciones externas relacionadas con el desempeño de su trabajo.

* IV. taldea. Administrariak eta turismoko-informatzaileak.
— Erantzukizun funtzionalak dauzkaten administrariak.
Titulua: LH II edo Goi Mailakoa.

Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.-ko zeregin administratiboak betetzen gutxienez 3 urteko esperientzia du.

Noizean behin gainbegiratzeko zaion lana egin dezake, eta kontularitza edo idazkaritza kontuetan bere zeregin espezifiko-en erantzukizuna zuzenean har dezake.

Bere lan inguruko kudeaketan eta emaitzan eragiteko behar diren engaiamendua eta ezagutzak dauzka.

Bere lana betetzeari lotutako kanpoko harremanak sortzeko gai da.

— Administrariak (S) eta Turismoaren informatzaileak (S).

Titulua: LH II edo Goi Mailakoa.

Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.-ko zeregin administratiboak betetzen gutxienez 3 urteko esperientzia du.

Noizean behin gainbegiratzeko zaion lana egin dezake, bere zeregin espezifiko-en erantzukizuna zuzenean har dezake.

Bere lan inguruko kudeaketan eta emaitzan eragiteko behar diren engaiamendua eta ezagutzak dauzka.

Bere lana betetzeari lotutako kanpoko harremanak sortzeko gai da.

— Administraria eta Turismoko informatzailea.

Titulua: LH II edo Goi Mailakoa.

Funtzio administratiboak betetzen gutxienez urtebeteko esperientzia du.

Bere lanpostuko zereginik tekniko-enak independentziaz egin ditzake, baina lana zuzen burutzen duela ziurtatzeko azkenean gainbegiratzeko diote.

Bere lana betetzeari lotutako kanpoko harremanak sortzeko gai da.

Zeregin administratiboak egiten duen trebezia erakutsi du lehenago.

— Administrazio laguntzaileak eta turismoko laguntzaileak.

Titulua: Eskola-graduata edo DBH-ko 2. kurtsoa.

Bere lanpostuko zereginik tekniko-enak independentziaz egin ditzake, baina lana zuzen burutzen duela ziurtatzeko azkenean gainbegiratzeko diote.

Bere lana betetzeari lotutako kanpoko harremanak sortzeko gai da.

* V. taldea. Irakasleak.

— Irakasleak.

Titulua: Eman beharreko prestakuntzarako une bakoitzean behar dena.

Irakatsi beharreko arloa menderatzen du, komunikatzeko trebetasuna, programaketa didaktikoa prestatzeko gaitasuna eta ezagutza, taldea maneiatzeko gaitasuna, irakaskuntza pertsona bakoitzari egokitzeko gaitasuna, ebaluatzeko gaitasuna eta irakasteko esperientzia dauzka.

V. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

18. artikulua. Soldataren egitura.

Langileen soldata honakoek osatuko dute:

- a) Oinarrizko soldata.
- b) Aparteko ordainsariak.

* Grupo IV. Administrativos/as e Informadores de turismo.
— Administrativos/as con responsabilidades funcionales.
Titulación: FP II o grado superior.

Tiene al menos 3 años de experiencia en el desempeño de funciones administrativas en la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.

Puede realizar su trabajo con supervisión ocasional responsabilizándose personalmente de sus tareas específicas en materia contable o de secretariado.

Posee la implicación y los conocimientos necesarios para impactar sobre la gestión y resultado de su entorno de trabajo.

Es capaz de establecer relaciones externas relacionadas con el desempeño de su trabajo.

— Administrativos (S) e Informadores/as de turismo (S).

Titulación: FP II o grado superior.

Tiene al menos 3 años de experiencia en el desempeño de funciones administrativas en la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A.

Puede realizar su trabajo con supervisión ocasional responsabilizándose personalmente de sus tareas específicas.

Posee la implicación y los conocimientos necesarios para impactar sobre la gestión y resultado de su entorno de trabajo.

Es capaz de establecer relaciones externas relacionadas con el desempeño de su trabajo.

— Administrativo/a e informador/a de turismo.

Titulación: FP II o grado superior.

Tiene al menos 1 año de experiencia en el desempeño de funciones administrativas.

Puede realizar de forma independiente las tareas más específicas de su puesto, aunque recibe supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.

Es capaz de establecer relaciones externas relacionadas con el desempeño de su trabajo.

Ha demostrado previamente su destreza en la realización de tareas administrativas.

— Auxiliares administrativos/as y auxiliares de turismo.

Titulación: Graduado escolar o segundo de la ESO.

Puede realizar de forma independiente las tareas más específicas de su puesto, aunque recibe supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.

Es capaz de establecer relaciones externas relacionadas con el desempeño de su trabajo.

* Grupo V. Profesorado.

— Profesorado.

Titulación: La requerida en cada momento para la formación a impartir.

Dominio de la materia a impartir, poseer habilidades comunicativas, capacidad y conocimiento para desarrollar una programación didáctica, capacidad de manejo de un grupo, capacidad de adaptar la enseñanza a cada persona, capacidad de evaluar, experiencia docente.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Artículo 18. Estructura salarial.

El salario del personal estará integrado por:

- a) El salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias.

c) Antzinasuna.

Produktibitate araberako osagarriak ere ezar daitezke.

19. artikulua. Hitzarmeneko soldata.

2019. urteko hitzarmeneko soldata I. eranskin gisa jaso den Soldata Taulan ezarritakoa da, eta hor sartzen da produktibitatearen araberako osagarria. Hitzarmena indarrean den gainerako urteetan, urtero lortutako akordioaren arabera eguneratuko da soldaten taula hori, eta bestela, «Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S.A.»Elkartearen kapital sozialean garrantzi handiena duen erakundean lan egiten duten langileei aplikatzekoak zaizkien soldata igoeren arabera.

20. artikulua. Antzinasuna.

Langileek, enpresan zerbitzua ematen duten hirurteko bakoitzeko, honako zenbatekoak jasoko dituzte:

I. eta II. taldeak: 61,53 €. III. taldea: 49,79 €. IV. taldea: Administrariak: 45,13; €. eta Turismo Informazionalak: 46,01. V. taldea: 48,11 €.

Aurrekoa hala izanik ere, lanpostua eskuratzean langileari eskatutako titulazioa kontuan hartuta aplikatuko dira zenbateko horiek. Era berean, maiatzaren 20ko 8/2010 Errege Lege Dekretua aplikatzearen ondorioz sortutako doikuntzak egingo dira zenbateko horietan, eta soldata aldatu arte aplikatuko da neurri hori.

21. artikulua. Aparteko ordainsariak.

Langileek urtean aparteko ordainsari bi jasotzeko eskubidea izango dute: Gabonetako ordainsaria eta ekainean oporretako ordainsaria. Aparteko ordainsari bakoitzaren zenbatekoa hilabeteko soldatari dagokion berbera izango da; Gabonetakoa abenduaren 24a baino lehen ordainduko da, eta oporretakoa ekaineko nominarekin batera.

22. artikulua. Irteerak, dietak eta bidaiak.

Enpresak behar duelako eta hark aginduta langileak, zerbitzuak emateko, lan zentrotik kanpo joan behar badu, arrazoi horregatik egin behar dituen gastu guztiak ordainduko zaizkio, enpresari jakinarazi ondoren, eta ondoren gastuak justifikatu beharko ditu.

Joan-etorriak edo bidaiak langilearen beraren ibilgailuan eginez gero, kilometroko 0,29 € ordainduko zaio. Bere motozikletan ibiliz gero, kilometroko 0,15 € ordainduko zaio. Garraio publikoetan mugituz gero, izandako gastuen zenbatekoa ordainduko zaio.

Dagokion saileko arduradunaren bidez gutxienez 15 egun lehenago eskatuz gero, aurreikusten den joan-etorriko gastuen konturako probisioa egingo da. Joan-etorria bukatutakoan, izandako gastuak justifikatu ondoren kitapena egingo da.

VI. KAPITULUA

LAN SEGURTASUNA

23. artikulua. Osasun azterketa.

Elkarteko langileei urtero egingo zaizkie osasun azterketak, eta emakumeentzat azterketa ginekologikoa sartu beharko da haietan. Azterketok borondatezkoak izango dira.

24. artikulua. Lan arriskuen prebentzioa.

Bai langileak bai elkartearen zuzendaritzak Lan arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta hura garatzeko arautegietan xedatutakoa, eta aplikagarriak izan daitezkeen gainontzeko arautegiak derrigorrez bete behar dituzte.

c) Antigüedad.

También podrá establecerse el complemento de productividad.

Artículo 19. Salario de Convenio.

El salario de convenio del año 2019, que incluye el complemento de productividad, es el establecido en la Tabla Salarial que figura como anexo I. Durante los demás años de vigencia del presente convenio, dicha tabla salarial será actualizada conforme al acuerdo que se alcance con carácter anual y, en su defecto, a los incrementos salariales que sean de aplicación al personal que presta sus servicios en la Entidad con mayor peso en el capital social de la Sociedad Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S. A.

Artículo 20. Antigüedad.

El personal, por cada trienio de antigüedad prestando servicios en la empresa, percibirá los siguientes importes:

Grupos I y II: 61,53 €. Grupo III: 49,79 €. Grupo IV: Administrativos: 45,13 € e Informadores/as turísticos/as 46,01 €, Grupo V: 48,11 €.

Sin perjuicio de lo señalado, la aplicación de dichos importes se realizará teniendo en cuenta la titulación requerida al trabajador o trabajadora en el momento de acceder al puesto de trabajo. Asimismo, dichos importes tendrán los ajustes que resulten de la aplicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, manteniéndose dicha aplicación hasta el momento en que se proceda a una modificación de los salarios.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

El personal tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año: La paga de Navidad y la paga de vacaciones en junio. El importe de cada una de las pagas extraordinarias será igual al importe de una mensualidad del salario que será pagadera, la de Navidad antes del 24 de diciembre y la de vacaciones junto con la nómina del mes de junio.

Artículo 22. Salidas, dietas y viajes.

El personal que por necesidades de la empresa y por orden de ésta tengan que realizar desplazamientos fuera de su centro de trabajo para la prestación de sus servicios, deberán de ser reintegrados de todos los gastos que deban realizar por dicho motivo, previo conocimiento de la empresa y posterior justificación de los mismos.

Si los desplazamientos o viajes se realizaran en el vehículo propio el trabajador o la trabajadora será indemnizado a razón de 0,29 € el kilómetro. Si se desplaza en motocicleta particular la indemnización corresponderá a 0,15 €/km. Caso de realizarlos en medios públicos de transporte se abonará el importe de los gastos realizados.

Se procederá a la realización de una provisión a cuenta de los gastos del desplazamiento que se tenga previsto realizar, siempre que se solicite con una antelación mínima de 15 días a través de la persona responsable del departamento correspondiente. Finalizado el desplazamiento se realizará la liquidación previa justificación de los gastos realizados.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 23. Revisión médica.

Se procederá a realizar análisis médicos al personal de la Sociedad con una periodicidad anual e incluirá necesariamente la revisión ginecológica para las mujeres. Estos reconocimientos tendrán carácter voluntario.

Artículo 24. Prevención de riesgos laborales.

Tanto el personal como la Dirección de la Sociedad quedan obligados a cumplir lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos de desarrollo, así como las demás normativas aplicables.

VII. KAPITULUA

GIZARTE PRESTAZIO OSAGARRIAK

25. artikulua. Aldi baterako ezgaitasuna.

Aldi baterako ezgaitasun kasuan, lehen egunetik enpresak % 100 arte osatuko ditu gaixotasun eta lan-istripu aseguruaren prestazioak.

26. artikulua. Bizi eta ezgaitasun aseguruak.

Enpresak bizi, ezgaitasun iraunkor, oso edo erabateko aseguruak kontratatuko du langile guztientzat, eta haren estaldura 40.000 eurokoa izango da.

27. artikulua. Aurrerakinak.

Enpresan gutxienez 3 urteko antzinatasuna daukaten langileek euren soldataren aurrerakina eskuratu ahaliko dute etxebizitza berria erosi, hura eraberritu, eta ezkontidea, seme-alabak edo lehen graduako senideak gaixotu edo ebakuntza kirurgikoa izanez gero. Aurrerakinok elkartearen irispidearen arabera emango dira eta behar den justifikazioa eman ondoren. Aurrerakin horiei dagozkien kopuruak 1.803,04, 3.606,07 eta 5.409,11 eurokoak izango dira eta, hurrenez hurren, 12, 18, edo 24 hileko soldate-tan itzuli beharko dira. Holako aurrerakinei aurre egiteko elkartek gehienez ere 20.000 euroko kopurua izango du gehienez ere eskuragarri, eta emandako eta itzuli gabeko aurrerakinek ezin dute inolaz ere kopuru hori gainditu.

28. artikulua. Adinagatikoa erretiro aurreratuagatikoa primak.

1. Ezarritako hileko ordainsariak ohiko erretiro-adineko nahitaezko erretiro bati dagozkiola ulertuko da. Langile eskatzailearen nahitaezko erretirorako adina handiagoa den kasuetan, hileko ordainsariak adin eta epe berrietara egokitu ahal izango dira, eta kasu bakoitzean aplikatu beharreko nahitaezko erretirorako adinaren arabera kalkulaturako urteko gabezia berberak izango dituzte.

2. Aldeek adostu dute, ordainsaria kalkulatzeko, enpleguak aurreko urtean sortutako ordainsari-kontzeptu guztiak zenbatuko direla, baina hor ez dira sartuko aparteko zerbitzuengatik haborokinak eta ordainsari geroratuak.

Adina	Hileko ordainsari-kopurua
Ohiko erretiroa hartzeko adina baino bi urte lehenago	10
Ohiko erretiroa hartzeko adina baino urtebete lehenago	8

29. artikulua. Nahitaezko erretiroa.

Lan-kontratua azkendu egingo da langileak Gizarte Segurantzaren araudian ezarritako legeko erretiro-adina betetzen bada, baldin eta baldintza hauek betetzen badira:

a) Lan-kontratua azkendu zaion langileak Gizarte Segurantzaren araudian eskatzen diren baldintzak bete beharko ditu erretiro-pentsio arrunta oso-osorik jasotzeko eskubidea izateko (kotizaziopeko modalitatean).

b) Neurria hitzarmen kolektiboan adierazitako enplegu-politikako helburu koherenteekin lotu beharko da, esaterako, enpleguaren egonkortasuna hobetzea, aldi baterako kontratuak kontratu mugagabe bihurtuz, langile berriak kontratatuz, belau-naldi-erleleboa bultzatuz edo enpleguaren kalitatea hobetzeko beste edozein ekimenen bidez.

Banaka edo partikularki eskatu ahal izango da txanda-kontratua.

CAPÍTULO VII

PRESTACIONES SOCIALES COMPLEMENTARIAS

Artículo 25. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, la empresa complementará las prestaciones de los seguros de Enfermedad y Accidentes de Trabajo hasta el cien por cien desde el primer día.

Artículo 26. Seguro de Vida e Incapacidad.

La empresa tendrá contratada para todo el personal, un seguro de Vida e Incapacidad Permanente, Total o Absoluta que tendrá una cobertura de 40.000 €.

Artículo 27. Anticipo.

Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad mínima de 3 años en la empresa podrán acceder a un anticipo de su salario en caso de adquisición de nueva vivienda, reforma de la misma y enfermedad o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, hijas o parientes de primer grado. Dichos anticipos serán concedidos según criterio de la sociedad y tras la justificación oportuna. Las cantidades correspondientes a estos anticipos podrán ser de 1.803,04 €, 3.606,07 € 5.409,11 € debiendo reintegrarse en 12, 18 o 24 mensualidades respectivamente. Para cubrir estos anticipos la sociedad dispondrá de una cantidad máxima en vigor de 20.000 €, sin que dicha cantidad pueda ser superada en ningún caso por los anticipos concedidos y no devueltos.

Artículo 28. Primas por jubilación anticipada por edad.

1. Se entenderá que las mensualidades establecidas se corresponden a una jubilación forzosa a la edad de jubilación ordinaria. En aquellos casos en que la edad de jubilación forzosa del empleado solicitante sea superior, dichas mensualidades podrán ajustarse a las nuevas edades y plazos, con las mismas carencias anuales calculadas sobre la edad de la jubilación forzosa que resulte de aplicación en cada caso.

2. Las partes pactan que, a los efectos del cálculo de la retribución se computarán todos los conceptos retributivos efectivamente devengados por la persona empleada durante el año inmediatamente anterior, excluidas las gratificaciones por servicios extraordinarios y las retribuciones diferidas.

Edad	N.º de mensualidades
2 años antes edad jubilación ordinaria	10
1 año antes edad jubilación ordinaria	8

Artículo 29. Jubilación forzosa.

Se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.»

Se podrá solicitar de manera individual/particular el contrato relevo.

VIII. KAPITULUA

PRESTAKUNTZA

30. artikulua. Etengabeko prestakuntza.

Urtero prestakuntza plana egingo da; bertan Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S.A.-eko langileen prestakuntza premiak definituko dira, eta langileek euren funtzioak zuzen betetzeko behar duten gaitasun maila lortzera eta teknologia berrietara, lan-metodoetara egokitzera bideratuko da.

Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak Prestakuntza Batzorde bat eratuko dute; Prestakuntza Plana onartu aurretik, prestakuntza arloan egin diren edo indarrean diren ekintzak, prestakuntza arlo horretan Agentzian dauden beharrianak eta planean jasotzeko interesgarriak izan daitezkeen prestakuntza-jarduerak aztertuko ditu batzorde horrek.

Onartu ondoren, Planaren indarraldian prestakuntza arloko bestelako beharrik sortuz gero, eguneratu egingo litzateke plana.

IX. KAPITULUA

SINDIKATUEN JARDUERA ETA BERMEAK. ORDEZKARIAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

31. artikulua. Langileen ordezkarien eta sindikatu sailen bermeak.

Honakoa aplikatuko da: 2/2015 Legegintzaldiko Errege Dekretua, urriaren 23koa, zeinen bidez Langileen Estatutua Legearen testuategina onartzen baita.

X. KAPITULUA

ZEHAPEN-ARAU BIDEA

32. artikulua. Zehapen-araubidea.

Langileek laneko arauen bat hausten badute, enpresako zuzendaritzak zehapena ezarri ahalko die, ondorengo hutsegite-gradu eta zehapenen arabera. Hutsegite larriak eta oso larriak zehatzeko, idatziz jakinarazi beharko zaio langileari, eta zehapena eragin zuten gertaeren eguna eta nondik norakoak jaso beharko dira idatzian.

33. artikulua. Arau-hauste motak.

Sektoreko enpresentzat lan egiten duten langileen arau-haustea honela sailkatuko dira, euren larritasunaren arabera eta, behar denean, errepikapenaren arabera: Arinak, larriak eta oso larriak, jarraian xedatuko denaren arabera:

1. Honakoak arau-hauste arintzat joko dira:

a) Hil berean eta justifikatu gabe lanean sartzen edo irtean gehienez hiru aldiz eta guztira hogeita minutu baino gutxiagoko puntualtasun falta izatea.

b) Hilabete lanera egun batez justifikatu gabe huts egi-
tea.

c) Lanera arrazoi justifikatu batez huts egingo dela behar beste aurrerapenez ez jakinaraztea, jakinarazi ezina egiaztatu ezean.

d) Lantokia denbora-tarte laburrez uztea justifikatutako arrazoirik izan gabe, eta horrek pertsonen edo gauzen osotasunari arriskurik ekarri ez badio. Arriskua egon bada, arau-hauste larri edo oso larri bezala sailkatu ahalko da larritasunaren arabera.

e) Jendeari arretarik ez ematea edo zuzentasunik gabe tratatzea erakundearen irudia larriki kalteztzen ez duenean.

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN

Artículo 30. Formación continua.

Anualmente se elaborará el plan de formación en el que se definan las necesidades formativas del personal de la Agencia de Desarrollo del Bidasoa S.A. orientado a la adquisición del nivel competencial necesario para el correcto desarrollo de sus funciones, así como la adaptación a las nuevas tecnologías, métodos de trabajo, etc.

Se constituirá una Comisión de Formación formada por la Dirección y la representación del personal que, con carácter previo a la aprobación del Plan de Formación, procederá a la evaluación de las acciones formativas realizadas o en curso, las necesidades de formación existentes en la Agencia y las actividades formativas que interesaría incluir en el plan.

Aprobado el Plan, si en el transcurso del periodo de su vigencia surgieran nuevas necesidades formativas, se procedería a su actualización.

CAPÍTULO IX

ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTÍAS. DELEGADOS Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 31. Garantías de los/as Delegados/as del Personal y Secciones Sindicales.

Será de aplicación lo establecido en el 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.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32. Régimen disciplinario.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 33. Tipos de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación:

1. Se consideraran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida a la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y la falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Entidad.

f) Norberaren ardurapean dagoen materiala zaintzeko arreta falta haietan kalte arinak eraginez gero.

g) Lanera mozkortuta joatea, baldin eta ohituraz ez bada.

2. Honakoak huts-egite larritzat joko dira:

a) Hil berean eta justifikatu gabe lanean sartzen edo irteten gehienez hiru aldiz eta guztira hirurogei minutu arteko puntualtasun falta izatea.

b) Hilabeteen lanera bi eta lau egun artean justifikatu gabe huts egitea.

c) Gizarte Segurantzaren eragiten duten datuak oztopatzea, maltzurkeriaz isiltzea edo faltsutzea.

d) Gaixotasuna edo istripua eduki izanaren plantak egitea, hurrengo zenbakiko d) letran xedatutakoa kaltetu gabe.

e) Beste langile bat ordeztzea eta laneko sarrera eta irteera erregistroak eta kontrolak aldatzea.

f) Lan aginduak eta jarraibideak, baita segurtasun eta higieneari dagozkionak ere, ez betetzea, laneko zuhurgabetasuna edo arduragabetasuna, erakundeari kalte larriak ekarri, instalakuntzetan eta, orokorrean, erakundearen ondasunetan matxurak eragin edo pertsonentzat istripu arriskuak ekarri ezean; halakoetan arau-hauste oso larritzat joko dira.

g) Erakundeari norberaren ardurapean dauden baliabide eta ondasunetan ikusitako kalteak edo ezohiko gauzak ez jakinaraztea, handik erakundearentzat kalte larria etorri balitz.

h) Lanaldiaren barruan eta behar den baimenik gabe norberentzako lanak egitea, eta enpresaren baliabideei eta ondasunei baimendu gabeko edo eskatutako lanetik kanpoko erabilerak ematea, baita lanalditik kanpo ere.

i) Derrigorrez gorde beharreko sekretuak haustea edo bortxatzea, erakundeari kalte larriak eragin ezean.

j) Lanera ohituraz mozkortuta joatea.

k) Norberaren garbitasun pertsonalik eza emandako zerbitzuari eragin ahal badio eta, lehenago, erakundeak ohartarazi egin badio.

l) Eskatutako lanak modu eskasean gauzatzea, horrek pertsonentzat edo gauzentzat kalte larria ekartzen ez badu.

m) Lan zentroaren barruan pertsonen aurka egindako hitzeko edo ekintzazko irainak, larritasun handia daukatenean.

n) Hiruhileko berean bost arau-hauste arin egitea, mota berekoak izan ez arren, eta hitzeko ohartarazpena ez den zehapenen bat egin balitz.

3. Honakoak arau-hauste oso larritzat joko dira:

a) Sei hilabeteen hamar aldiz edo urtebetean hogeia aldiz lanera sartzerakoan edo handik irteterakoan puntualtasuna ez gordetzea eta horretarako justifikaziorik ez izatea. Behar bezalako ohartarazpena jaso beharko da aldez aurretik.

b) Hilabeteen jarraian hiru egunez edo bost egun altxatuz lanera justifikaziorik huts egitea.

c) Eskatutako kontuetan iruzurra, leialtasunik eza edo gehiegizko konfiantza, edo erakundearen, lankideen edo erakundearen bulegoen barruko edozein pertsonaren ondasunez jabetzea, ebaztea edo lapurtzea.

d) Gaixotasuna edo istripua eduki izanaren plantak egitea edo gaixotasun edo istripuagatikoko baja luzatzea, norberaren kontura edo beste baten kontura bestelako edozein lan egiteko.

e) Derrigorrez gorde beharreko sekretuak haustea edo bortxatzea, erakundeari kalte larriak eraginez gero.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos o cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número siguiente.

e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de Seguridad y Salud Laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves a la Entidad, causaren averías a las instalaciones y, en general, bienes de la Entidad o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la Entidad de los desperfectos o anomalías observados en los medios y bienes a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la Entidad.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de los medios y bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligación de reserva que no produzca grave perjuicio para la Entidad.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre, que previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Entidad.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revisitan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta a la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se consideraran como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veintidós durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la Entidad, de compañeros o compañeras, o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Entidad.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligación de reserva que produzca grave perjuicio en la Entidad.

- f) Lanean ohituraz mozkor egotea edo toxikomania lanean ondorio kaltegarriak badauzka.
- g) Erakundearekiko lehia desleiala dakarten jarduerak egi-tea.
- h) Laneko etekin normala edo itundua etengabe eta nahi-gutxitzea.
- i) Grebetan mantenu zerbitzuak ez betetzea.
- j) Agintea daukatenek gehiegizko agintea erabiltzea.
- k) Sexu-jazarpena.
- l) Laneko segurtasun eta higieneko babes-elementuak behin eta berriz ez erabiltzea, lehenago behar bezala ohartarazi bazaio.
- m) 1 d) eta 2 l) eta m) ataletatik etorritakoak.
- n) Arau-hauste larriak behin eta berriz errepikatzea; horre-la dela irizteko, lehenago langileak, urtebetean, arau-hauste larriengatik, mota berekoak izan ez arren, zehapen bi edo gehiago jaso behar ditu.

34. artikulua. Zehapenak.

Arestiko artikuluan zerrendatutako arau-haustea egitea-gatik jar daitezkeen zehapenik handienak honakoak dira:

- a) Arau-hauste arinagatik: Ahozko edo idatzizko ohartaraz-pena eta gehienez ere bi egunez lana eta soldata etetea.
- b) Arau-hauste larriagatik: Hiru egunetik hamalau egunera lana eta soldata etetea.
- c) Arau-hauste oso larriagatik: Hamalau egunetik hilabete-ra lana eta soldata etetea eta diziplinazko kaleratzea.

Zehapenen ondorioz espediente pertsonaletan jar litezkeen kontrako idatziak baliogabeturik geratuko dira bi, lau edo zortzi hilabeteko epea betetzean, arau-haustea, hurrenez hurren, ari-na, larria edo oso larria bada.

Edozein diziiplina prozedura abiarazterakoan derrigorrez lan-gileen legezko ordezkariak jakinaraziko zaio, eta hark hari bu-ruzko txostena erantsi ahaliko du.

XI. KAPITULUA

GIZARTE-AURREIKUSPEN OSAGARRIA

35. artikulua. Borondatezko gizarte-aurreikuspeneko era-kundeentzako ekarpena.

Agencia de Desarrollo del Bidasoa SA sozietateak eta langi-leek ekarpenak egingo dizkiote Geroa izeneko borondatezko gi-zarte-aurreikuspeneko erakundeari, eta langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorriari egingo dion ekarpen hau izango da: kontingentzia arruntengatik kotizazio-oinarriaren % 0,40. Ehuneko horretatik, % 0,20 langilearen konturakoa izango da, eta beste % 0,20a, berriz, erakundearen konturakoa. Era bere-an, borondatez, ekarpenak egingo zaizkio Kutxabaneko BGAEa-ri, langilearen kontingentzia arruntengatik kotizazio-oinarriaren % 0,80ko ekarpenarekin; horren % 0,40 langilearen konturakoa izango da, eta beste % 0,40a erakundearen konturakoa.

Ekarpenak batera egingo ditu enpresak; horretarako, langi-learen ehunekoa kenduko du soldaten nominetan.

Aurrekoa hala izanik ere, hitzarmen honen arabera «Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S.A.»-Elkarteak egin beharreko ekar-penak egiteko indarrean den legerian ezarritakoa beteko da.

- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute nega-tivamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competen-cia desleal con la Entidad.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimien-to del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protec-ción en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, debida-mente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) y m).

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas gra-ves, considerando como tal aquella situación en la que, con an-terioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador o trabajadora hubiera sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comi-sión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las si-guientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspen-sión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expe-dientes personales quedarán canceladas al cumplirse los pla-zos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Al inicio de cualquier procedimiento disciplinario se dará cuen-ta obligatoriamente a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo esta adjuntar informe al respecto.

CAPÍTULO XI

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Artículo 35. Aportaciones a Entidad de Previsión Social Vo-luntaria.

La Sociedad Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S.A. y el per-sonal realizarán aportaciones a la Entidad Previsión Social Vo-luntaria Geroa, siendo la aportación del 0,40 % de la Base de Co-tización por contingencias comunes del trabajador o trabajadora al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,20 % correrá a cargo del trabajador o trabajadora y el otro 0,20 % con cargo a la Entidad. Asimismo, se realizarán, de manera volunta-ria, aportaciones a la EPSV de Kutxabank con una aportación del 0,80 % de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador o trabajadora del que un 0,40 % correrá a cargo del trabajador o trabajadora y el otro 0,40 % con cargo a la Entidad.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la Enti-dad, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al traba-jador o trabajadora en las correspondientes nóminas de salarios.

Sin perjuicio de lo anterior, en la realización de las aporta-ciones que conforme al presente convenio corresponde efec-tuar a la Sociedad Agencia de Desarrollo del Bidasoa, S. A., se actuará con sujeción a lo establecido en la legislación vigente.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa. Legedi osagarria.

Hitzarmen kolektibo honetan berariaz arautu ez diren gai guztiak arautzeko, indarrean den lege-xedapenak aplikatuko dira.

Bigarrena.

Aldeek berariaz hitzartzen dute 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera ez dela zilegi izanen hitzarmen kolektiboan jasotako helburuengatik osagarria ordaintzea, hitzarmen honek 2019-2022 aldirako ordezkatu baitu.

Hirugarrena

I. eranskinean jasotako 2019. urterako soldaten taula finkatzeko, batetik, maiatzaren 20ko 8/2010 Errege Lege Dekretuan ezarritako soldata-murrizketa aplikatu zaie 2010ko maiatzaren 31n indarrean ziren soldatei, eta, bestetik, helburuen arabera osagarri gisa ordaintzen zen zenbatekoaren berresleipena gehitu da, hitzarmenaren negoziazioan lortutako akordioa betez.

Taula horretan 2019rako finkatutako soldatei kalterik egin gabe, 2010eko maiatzean zeukaten soldata baino txikiagoa egokitu zaien langileen kasuan, gertakizun guztietarako Gizarte Segurantzaren kotizazio-oinarria bat etorriko da 2010eko maiatzean zegoenarekin, legediak aurreikuspen horri eusten dion neurrian edota hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz soldatak aldatzen ez diren heinean.

Hitzarmen hau sinatzen den unetik aurrera, 2010eko maiatzean baino soldata handiagoa egokitu zaien langileen kasuan, kotizazio-oinarria bat etorriko da jasotzen duten benetako soldatarekin.

I. ERANSKINA

2019KO SOLDATA TAULA

Saileko burua: 43.057,32 €.
Teknikaria, erantzukizun sektoriala: 39.538,43 €.
Goi-mailako teknikaria (S): 37.780,92 €.
Goi-mailako teknikaria: 35.070,73 €.
Maila ertaineko tek., erant. sektoriala: 31.062,29 €.
Maila ertaineko tek. (S): 29.785,51 €.
Maila ertaineko teknikaria: 28.469,23 €.
Administraria erant. funtzionala: 25.788,60 €.
Administraria etaTurismoko informatzaile seniorrak:
Administrari seniorra: 23.224,26 €.
Turismoko-informatzaile seniorra: 23.675,22 €.
Administraria etaTurismoko informatzaileak: 22.547,83 €.
Admin. lagun. eta turismo lagun.: 19.357,70 €.
Irakaslea: 24.663,01 €.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Legislación Complementaria.

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Segunda.

Las partes pactan de forma expresa que con efectos 1 de enero de 2019 queda suprimida la posibilidad de abonar el complemento por objetivos que se recogía en el convenio colectivo que ha sido sustituido por el presente para el periodo 2019-2022.

Tercera.

La tabla salarial del anexo I establecida para el año 2019 resulta de la aplicación a los salarios vigentes a 31 de mayo de 2010 de la reducción salarial establecida en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, e incorporación de la reasignación de la cantidad que se venía abonando en concepto de complemento por objetivos conforme al acuerdo logrado en la negociación del convenio.

Sin perjuicio de los salarios establecidos en dicha Tabla para el 2019, en caso del personal cuyo salario resulte inferior al que le correspondiera en el mes de mayo de 2010, la base de cotización a la Seguridad Social por todas las contingencias será coincidente con la habida en el mes de mayo de 2010 en tanto la legislación mantenga dicha previsión o los salarios no se vean modificados por aplicación del presente convenio colectivo.

En el supuesto del personal cuyo salario a partir de la firma del presente convenio sea superior al que tuviera en mayo de 2010, la base de cotización será coincidente con el salario real que perciba.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2019

Jefe/a departamento: 43.057,32 €.
Tco./a con respons. sectorial: 39.538,43 €.
Tco./a superior (S): 37.780,92 €.
Tco./a superior: 35.070,73 €.
Tco./a medio resp. sect.: 31.062,29 €.
Tco./a medio (S): 29.785,51 €.
Tco./a medio: 28.469,23 €.
Admtvo./a con resp. func.: 25.788,60 €.
Admtvo./a e informador/a de turismo sénior:
Administrativo/a sénior: 23.224,26 €.
Informador/a de turismo sénior: 23.675,22 €.
Admtvo./a e informadores/as de turismo: 22.547,83 €.
Aux. admtvo/a y aux. de turismo: 19.357,70 €.
Profesorado: 24.663,01 €.