

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Servicios de Txingudi-Txingudiko Zerbitzuak, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104322012021 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko irailaren 30ean, enpresako zuzendaritzak eta enpresa Batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

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

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: 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 urriaren 28a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaritza. (40)

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 Servicios de Txingudi-Txingudiko Zerbitzuak, S.A. (código 20104322012021).

ANTECEDENTES

Primero. El día 30 de septiembre de 2021, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el Comité de empresa.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 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 28 de octubre de 2021.—El delegado Territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (40)

Servicios de Txingudi-Txingudiko Zerbitzuak SA. enpresaren hitzarmen kolektiboa.

ATARIKO TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Xedea.

Servicios de Txingudi-Txingudiko Zerbitzuak SA (aurrerantzean, enpresa) enpresako langileen lan-baldintzak erregulatzea da hitzarmen honen helburua, lan-harremanak onak izan daitezen.

2. artikulua. Parte-hartzaileak.

Hitzarmen honetan, langileen ordezkariak eta enpresaren ordezkariak hartzen dute parte; lehenengoen enplegatua gisa, eta bigarrenen enplegatzaile gisa.

3. artikulua. Langile-eremua.

1. Hitzarmen hau enpresako langile hauei aplikatuko zaie:

a) Langileen-taldeko langile finkoei.

b) Lan-zuzenbideko araubidean aldi baterako kontratatutako langileei, lehenengo klausula gehigarrian xedatutakoan izan ezik.

2. Lan-harremanarekin bateragarria den orotan, eta lehen klausula gehigarrian xedatutakoan izan ezik, honako hauei ere aplikatuko zaie:

a) Praktiketarako eta prestakuntzarako kontratatutakoei.

b) Kontratazioen guztizkoa edo zati bat finantzatzen duten erakundeekin sinatzen diren hitzarmenen babespeko kontrata-tuei.

3. Enpresak bere plantillako langileekin zerbitzuak ematen dituen lantoki eta instalazio guztietan, hitzarmen honek agindu-ko du.

4. artikulua. Denbora-eremua: iraupena, indarraldia eta amaiera.

1. Aldeek hitzarmena noiz sinatzen duten edo hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN noiz argitaratzen den gorabehera, hitzarmen hau sinatzen den egunean bertan jarriko da indarrean, eta indarrean jarraituko du 2024ko abenduaren 31ra arte, bestelako indarraldia duten gaitan izan ezik; horrelakoetan, ondorio horretarako xedatzen den indarraldia errespetatuko da.

2. Hitzarmen kolektibo honen edo hitzarmenaren edozein luzapenen azken eguna iritsi baino bi hilabete lehenago alderdietako batek ere berariaz amaitutzat jotzen ez badu, isilbidez beste urtebeterako luzatu dela ulertu beharko da.

3. Hitzarmena amaitzen bada, Negoziazio Batzordea eratu da hitzarmena amaitu eta hilabeteko gehieneko epean; bestalde, batzorde hori eratu eta hamabost eguneko epean hasiko da negoziazioa.

4. Hitzarmen berria lortzen ez den bitartean, honek indarrean jarraituko du juridikoki aplikagarriak diren xedapen guztietan.

5. artikulua. Lotura.

Hitzarmena beharrezkoa eta zatiezina izango da ondorio guztietarako, bertan adostutako baldintzek osotasun organiko bakarra osatuko baitute. Baldintza horiek aplikatzeko, osotasunari lotuko zaizkio, eta, beraz, ezin izango dira berriz negoziatu, aldatu, berraztertu edo partzialki hartu, beren testuingurutik kanpo. Horren ondorioz, ezinezkoa izango da artikulua batzuku

Convenio colectivo de la empresa Servicios de Txingudi-Txingudiko Zerbitzuak, S.A.

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio de Empresa tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal laboral de Servicios de Txingudi-Txingudiko Zerbitzuak S.A. (en lo sucesivo empresa), facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en la misma.

Artículo 2. Partes concertantes.

Las partes que conciertan el presente Convenio son los/las representantes del personal laboral, como parte empleada, y los/las representantes de la Empresa, como parte empleadora.

Artículo 3. Ámbito Personal.

1. El presente Convenio será de aplicación al personal laboral de la Empresa, que se halle incluido en la siguiente relación:

a) Los/las que ocupen puestos como personal laboral fijo en la plantilla de personal.

b) Los/las contratados/as temporalmente en régimen de derecho laboral a excepción de lo dispuesto en la cláusula Adicional Primera.

2. Será también de aplicación, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo y a excepción de lo dispuesto en la cláusula Adicional Primera, a:

a) Los/las contratados/as en prácticas y para la formación.

b) Los/las contratados/as al amparo de convenios suscritos con otras Entidades que financien en un todo o en parte las contrataciones.

3. Este Convenio regirá en todos los centros de trabajo e instalaciones donde preste servicios la Empresa con personal de su plantilla.

Artículo 4. Ámbito temporal: duración, vigencia y denuncia.

1. Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o del día en que sea publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, el presente Convenio entrará en vigor a su firma y estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2024 excepto en las materias para las que se establezca una vigencia distinta, en cuyo caso se estará a lo dispuesto al efecto.

2. Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, si no mediase denuncia expresa por ninguna de las partes firmantes, con una antelación de dos meses, al término de la vigencia de este Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

3. Producida la denuncia del Convenio, en el plazo máximo de un mes contado a partir de la fecha de denuncia, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora, iniciando la negociación en el plazo de quince días desde la fecha de dicha constitución.

4. Hasta que no se llegue a un nuevo Acuerdo el presente mantendrá su vigencia en todas aquellas previsiones que jurídicamente sean de aplicación.

Artículo 5. Vinculación.

El presente Convenio tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica dichas condiciones serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad; por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsidera-

aplikatzea gainerakoak alde batera utzita, eta hitzarmena betiere bere osotasunean aplikatu eta aintzat hartuko da.

6. artikulua. Batzorde Paritarioa.

1. Batzorde Paritario bat eratuko da, eta langileen hiru ordezkariak eta enpresaren hiru ordezkariak osatuko dute. Enpresa Batzordeak izendatuko ditu batzorde honetan arituko diren langileen ordezkariak, Enpresa Batzordean dauden sindikatuen ordezkagarritasunaren arabera.

2. Batzorde Paritarioak honako eginkizun hauek izango ditu:

a) Hitzarmen kolektibo honen jarraipena egitea eta hitzarmena aplikatu eta interpretatzea. Hala, hitzarmen honen klausulen interpretazioaren edo aplikazioaren inguruan zalantzak edo desadostasunak sortzen badira, Batzordearen ardurapean utziko dira horiek. Hitzarmen honen klausulen interpretazioaren edo aplikazioaren inguruan enpresatik kanpoko edozein instantzian erreklamazio kolektiborik egin aurretik, gaia Batzorde Paritarioari planteatu beharko zaio.

b) Hitzarmen kolektibo honen interpretazioan edo aplikazioan desadostasun indibidualik sortzen bada langileen eta enpresako zuzendaritzaren artean, Batzorde Paritarioaren esku utzi ahalko da gaia, bi aldeek hala egitea erabakitzen badute berariaz.

3. Edozein alde eskatuta bildu beharko du Batzorde Paritarioak. Horretarako, bileraren helburua zein den jasoko duen idazki bat sinatu beharko dute alde horretako kide guztiek.

4. Erabakiak baliozkoak izan daitezzen, alde bakoitzaren gehiengoak ados egon beharko du; hala izanez gero, erabakiak bi aldeak lotuko dituzte. Erabakiak idatziz jasoko dira, eta hitzarmen honi erantsiko zaizkio, eranskin modura.

5. Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa ados jartzen ez bada, laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozeduretara (Preco) jo ahalko da hitzarmen honen interpretazioan eta aplikazioan sortutako gatazka kolektiboa konpontzeko; betiere, bi aldeak ados badaude.

7. artikulua. Baldintza onuragarriagoak eta ordainsarien bermea.

Hitzarmen hau gainditzen duten eta aurretik aitortuta dauden baldintzak enpresaren edo pertsonen eremuan edukitu ahalko dira; halaber, hitzarmen honetan ezarritako ordainsari-araubidea aplikatzeagatik ordainsari finkoak eta aldizkakoak murrizten badira edo lanpostu bereko langileen artean ordainsari-diskriminazioa gertatzen bada, aldea kobratzeko eta alde hori ez xurgatzeko eskubidea izango dute langileok. Bestetik, legezko edo hitzarmenezko arauak ordainsari orokorretarako xedatutako ehunekoetan handitu ahalko da alde hori.

8. artikulua. Aldeko aplikazioa.

Hitzarmenean ezarritako baldintzen zentzuaren eta irismen-mailaren aldetik iluntasunik, anbiguotasunik edo zalantzarik izanez gero, langileentzako modu mesedegarrienean interpretatu eta aplikatu beharko dira baldintza horiek, Batzorde Paritarioari kontsulta egin ostean.

9. artikulua. Konpentsazioa eta xurgatzea.

Enpresak bere gain hartzen du hitzarmen honen indarraldian legezko xedapenen bidez onesten diren hobekuntza sozioekonomiko guztiak edo arauzko hobekuntza guztiak onesteko konpromisoa, nahiz eta hobekuntzok nahitaezkoak izan ez,

das o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por tres representantes del personal y tres representantes de la Empresa. El Comité de Empresa, designará los/las representantes del personal en la Comisión, de acuerdo con la representatividad de las organizaciones sindicales en el Comité de Empresa.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

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. Antes de ejercer cualquier reclamación de carácter colectivo respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente Convenio ante cualquier instancia externa a la Empresa, se deberá plantear la cuestión de discrepancia a la Comisión Paritaria.

b) Las controversias de carácter individual de interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo que surjan entre el personal y la Dirección de la Empresa podrán ser sometidas a la Comisión Paritaria siempre que las partes acuerden el sometimiento expresamente.

3. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, debiendo mediar escrito firmado por la totalidad de los miembros de una parte 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. Dichos acuerdos se expresarán por escrito y se adjuntarán al presente Convenio como anexo.

5. En los supuestos en que no lograra acuerdo en la Comisión Paritaria del Convenio, la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente Convenio podrán ser sometidas a los Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales - Preco, siempre y cuando exista acuerdo de sometimiento al mismo entre ambas partes.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas y garantía retributiva.

Podrán mantenerse en el ámbito de la Empresa o personas determinadas condiciones que superan el presente Convenio y reconocidas con anterioridad; asimismo, si como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en el presente Convenio se produjera minoración de las retribuciones fijas y periódicas, o bien se produjera discriminación retributiva entre titulares de puestos de trabajo análogos, se tendrá derecho a la percepción de la diferencia, y al carácter no absorbible de dicha diferencia y a su incremento en los porcentajes establecidos en cada caso para las retribuciones generales por las normas legales o convencionales.

Artículo 8. Aplicación favorable.

Previa consulta a la Comisión Paritaria todas las condiciones establecidas en el Convenio, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para las personas trabajadoras.

Artículo 9. Compensación y absorción.

La Empresa se compromete a aprobar las mejoras, tanto socio-económicas como de tipo normativo, que no siendo preceptivas pudieran ser aprobadas mediante disposiciones legales durante la vigencia de este Convenio si consideradas indivi-

baldin eta banaka hartuta hitzarmen honetako baldintzak baino hobek badira edo hitzarmenean agertzen ez badira.

Halaber, Irungo Udalean lan-baldintzen arloan onesten diren hobekuntza guzti-guztiak aztertuko ditu enpresak, eta onetsi, baldin eta unean-uneko legezko aplikazio-araubidearekin bat egiten badute eta enpresako langileen lan-araubidearekin bateragarriki badira.

10. artikulua. Lanaren antolaketa.

Enpresako zuzendaritza-organoen eskumena da lana antolatzea, baina langileen legezko ordezkariak kontsulta egin eta haiekin negoziatuko da hala behar den guztietan, indarreko araudiarekin eta hitzarmen honekin bat etorriz.

11. artikulua. Lanbideen sailkapen-sistema.

1. Hitzarmen honetan jasotzen den sailkapen-sistema lanbide-taldeetan egituratuta dago, eta lanpostuak ordenatzeko (zerbitzu publikoa emateko egin behar diren lanak nahiz zereginak askotariko mailetan egiteko titulazio-, prestakuntza- eta gaikuntza-mailen arabera), langileen mugikortasuna errazteko eta langileek gora egitea ahalbidetzeko (sistemaren barruan karrerako mekanismoak ezarriz) helburua dauka.

Lanbide-taldeak gaitasun profesionalak, titulazioak eta titulazioei dagokien lan-prestazioaren edukia biltzen ditu, unitate gisa.

Hurrengo artikuluetan, langileak sailkatzen dira; alabaina, sailkapen horrek orientatzeko xedea dauka, eta ez du lanpostu guztiak estalita edukitzeko betebeharra sortzen.

Talde, kategoria edo lanbide bakoitzaren zereginak ere adierazpen hutsekoak dira. Era berean, nagusiek agintzen dizkioten lan eta eragiketa guztiak egin behar ditu langile orok, bere kategoriaren edo gaitasun profesionalaren berezko eginkizunen barruan.

2. Honako lanbide-talde hauek ezartzen dira:

1. lanbide-taldea:

1. Irizpide orokorrak: Zeregin tekniko konplexu eta heterogeneoak egitea dakarten funtzioak betetzen dira lanbide-talde honetan, eta funtziook barne hartzen dituzte plangintzako, antolaketa, zuzendaritzako eta koordinazio lanak. Helburu orokor zehaztuak dituzte, eta autonomia, ekimen eta erantzukizun handia eskatzen dute. Eremu funtzional baten edo batzuen Kudeaketari dagokion erantzukizun osoa izan daiteke lanbide-talde honetan, irizpide orokor eta zabaletan oinarrituta. Aginte-eskumenak eta pertsonak nahiz taldeak zuzentzeko eskumenak dituzte lanbide-talde honetako langileek.

2. Prestakuntza: Unibertsitateko lehen zikloko ikasketen edo unibertsitateko erdi-mailako ikasketen titulua, edo haiei parekatutako jakintza, lanean eskuratua eta, kasu guztietan, lanbidearen sektorean lortutako eskarmentu zabalarekin osatua, edo unibertsitateko bigarren eta hirugarren zikloko ikasketen edo goi-mailako unibertsitate-ikasketen titulua, lanpostuan emandako prestakuntza espezifikorekin osatua.

2. lanbide-taldea:

1. Irizpide orokorrak: Aginte-erantzukizuneko edo gabeko funtzioak, autonomia- eta ekimen-maila altua duten eta jarduerak intelektual handiko edo giza interrelazio handiko jarduerak egitea dakarten zeregin konplexuak egiten dituztenak.

2. Prestakuntza: Unibertsitateko lehen zikloko ikasketen edo unibertsitateko erdi-mailako ikasketen titulua, edo haiei parekatutako jakintza, lanean eskuratua eta, kasu guztietan, lanpostuan emandako prestakuntza espezifikorekin osatua.

dualmente fueran superiores a las condiciones del mismo carácter del presente Convenio, o no apareciesen expresamente en el mismo.

Asimismo, la Empresa se compromete a analizar todas y cada una de las mejoras de condiciones laborales que se acuerden en el Ayuntamiento de Irun y a aprobarlas siempre y cuando se adecúen al régimen legal de aplicación en cada momento y sean compatibles con el régimen laboral de las personas trabajadoras de la Empresa.

Artículo 10. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Empresa a través de sus órganos de dirección, sin menoscabo del mantenimiento de las consultas y negociación que deba practicarse con la representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdo con la normativa vigente y el presente Convenio.

Artículo 11. Sistema de clasificación profesional.

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos todos sus puestos.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador/a está obligado/a a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1:

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 2:

1. Criterios generales: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3. lanbide-taldea:

1. Irizpide orokorrak: ezagutza-maila handia eta ekimen-maila altua edukitzea eskatzen duten askotariko prozesuen eta prozeduren Kudeaketa-lanak eta lankideek egindako lana integratu, koordinatu eta zuzenean nahiz zeharka gainbegiratzeko lanak biltzen dituzten funtzioak, edo ezagutza-maila handia eta ekimen-maila altua edukitzea eskatzen duten lan homogeenok integratu, koordinatu eta gainbegiratzeko lanak biltzen dituzten funtzioak. Funtzio horien barruan, lankideek egindako lana zuzenean gainbegiratzeko eskumena bil daiteke.

2. Prestakuntza: batxilergoko edo batxiler bateratu balioaniztuneko tituluak, goi-mailako prestakuntza-Zikloetako edo bigarren mailako lanbide-heziketako tituluak edo lanbide-ziurtagiri baliokidea edo haiei parekatutako jakintza, lanean eskuratua eta, kasu guztietan, lanpostuan lortutako eskarmentu zabalarekin osatua, edo batxilergoko edo batxiler bateratu balioaniztuneko tituluak, erdi-mailako prestakuntza-Zikloetako edo lehenengo mailako lanbide-prestakuntzako tituluak edo lanbide-ziurtagiri baliokidea edo haiei parekatutako jakintza, lanean eskuratua eta, kasu guztietan, lanpostuan lortutako eskarmentu zabalarekin osatua.

4. lanbide-taldea:

1. Irizpide orokorrak: jarraibide espezifikoekin egin arren nolabaiteko ekimen-maila eta ezagutza profesional nahiz gaitasun praktikoko egokiak eskatzen dituzten eta lankideek egindako lana zuzenean gainbegiratzeko eginkizuna bil dezaketan eragiketarak, edo jarraibide espezifikoari jarraituta eta gainbegiraketa-maila altuarekin egindako lanak, normalean ezagutza profesional eta gaitasun praktikokoak eskatzen dituztenak eta zuzeneko gainbegiraketa batek edo gainbegiraketa sistematiko batek mugatutako erantzukizuna dutenak.

2. Prestakuntza: erdi-mailako lanbide-heziketako eta lehen mailako lanbide-heziketako tituluak edo lanbide-ziurtagiri baliokidea edo haiei parekatutako jakintza, lanean eskuratua eta, kasu guztietan, lanpostuan emandako prestakuntza espezifikoarekin osatua, edo eskola-graduatu edo Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako (DBH) tituluak edo haiei parekatutako jakintza, lanean eskuratua eta, kasu guztietan, lanpostuan emandako prestakuntza espezifikoarekin osatua.

5. lanbide-taldea:

1. Irizpide orokorrak: Talde honek jarraibide zehatzen arabera egiten du lan. Argi eta garbi ezarritako jarraibideak dira, eta, horrenbestez, mendetasun-maila handiko lanak edo ikuskapen handia behar dutenak egiten dituzte. Lan fisikoa edo arreta eskatzen duten lanak dira, eta, haiek egiteko, ez da berriazko prestakuntzarik behar; hala ere, beharrezkoa izan daiteke egokitzapen-aldiren bat betetzea.

2. Prestakuntza: Pareko eginkizunak dituen lanbideren bastean jardunez eskuratutako eskarmentua eta eskola-graduatu edo Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako (DBH) tituluak, eskola-ziurtagiria edo ikasketa-agiri baliokide bat.

3. Lanbide-talde bakoitzaren barruan, hainbat lanpostu tipo bereiziko dira. Lanpostu tipo horiek, berriz, hainbat maila izango dituzte barruan, eta bakoitzaren oinarriko funtzioak eta egotzitako lanak bilduko dituzte, modu homogeenok gutxi gorabehera.

4. Lanbide-taldeen eta mailen tauletan, langile finkoek betetzen duten lanpostua hartuko da kontuan; aldi baterako langileen kasuan, ordea, kontratuaren mendeko lanpostua hartuko da aintzat.

Lanbideen taulan, aldi baterako egotzitako funtzioak ez dira kontuan hartuko.

5. Hitzarmenaren 1. eranskinean, lanpostuen zerrenda jasotzen da, lanbide-taldeen arabera ordenatuta eta lanbide-talde bakoitzak biltzen dituen kategoria/maila profesionalak identifikatuta.

Grupo profesional 3:

1. Criterios generales: funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras o, funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores y colaboradoras.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado superior o formación profesional de segundo grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, o, titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato, bachillerato unificado polivalente, ciclos formativos de grado medio, formación profesional de primer grado o certificación profesional equivalente, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4:

1. Criterios generales: tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras, o, tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a formación profesional de grado medio, formación profesional de primer grado, o certificado de profesionalidad equivalente, completada con formación específica en el puesto de trabajo, o, titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5:

1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), certificado de escolaridad o equivalente.

3. Dentro de cada Grupo Profesional, se articularán diferentes puestos-tipo que aglutinarán de forma más o menos homogénea las funciones básicas y atribuciones de los puestos que los integran en distintos niveles.

4. El encuadramiento en los grupos profesionales y sus respectivos niveles se producirá, en el caso del personal fijo, teniendo en cuenta el puesto de trabajo que desempeña y, en el caso del personal temporal, por el puesto de trabajo en el que se encuentra contratado.

Las asignaciones temporales de funciones no serán tenidas en cuenta para el encuadramiento profesional.

5. Se incorpora como anexo 1 del Convenio la relación de puestos ordenada por los grupos profesionales existentes con identificación de las categorías/niveles profesionales que agrupa cada uno de ellos.

12. artikulua. Lanpostuz aldatzea.

Lanpostu-aldaketatzat hartzen da langileak mugitzea eta ohiko jardueraz aldatzea, enpresak gaur egun dituen lantokien barruan; aldaketa maila berean egin daiteke, edo gora.

Enpresak erabakiko du langile bati lanpostua aldatzea, zerbitzuko premiek arrazoi teknikoengatik edo antolaketa- nahiz ekoizpen-arrazoiengatik hala egitea justifikatzen dutenean, honako manu hauei jarraikiz eta langileen batzordearekin kontsultatu ondoren:

a) Langileari gutxienez zazpi egun lehenago abisatuko zaio, halabeharrezko ordezkapen bat egin behar denean izan ezik (ordezkapena egitea ekarri duten inguruabarrek irauan bitartean egingo da ordezkapena).

b) Langileak aurretik kobratzen zituen kontzeptu ekonomiko guztiak jasotzen jarraituko du, guardiako edo zaintaldeko txandak egiteagatik edo arduraldi berezi nahiz eskusiboan aritzeagatik osagarriak kenduta; izan ere, lanpostu berriak horrelako lanak behar baditu bakarrik ordainduko dira osagarriok.

c) Aldaketak ez dio langilearen lan-jarduerari kalterik egingo.

13. artikulua. Lana uztea.

Enpresaren zerbitzurako langilearen kontratuaren eta lanbide-taldearen arabera, honako betekizun hauek bete beharko dira lana uzteko:

a) Probaldian, enpresak egoki iruditzen zaion unean erabaki ahalko du langile mota ororen zerbitzuei uko egitea, eta ez du kalte-ordainik ordaindu beharko.

Ondorio horietarako, honako probaldi hauek ezartzen dira, hitzarmen honetan aurreikusitako lanbide-taldearen arabera, kontratua mugagabea zein aldi baterako den eta kontratuaren iraupena gorabehera:

– 1., 2. eta 3. lanbide-taldeak: 6 hilabete.

– 4. eta 5. lanbide-taldeak: 3 hilabete.

a) Denbora jakin eta zehatz baterako kontratatzen diren langileek itundutako denbora amaitzen denean utziko dute lana, indarreko legedian ezarritakoarekin bat.

b) Langile finkoek edo urtebetetik gorako iraupena aurreikusita duen kontratua duten aldi baterako langileek lana borondatez utzi nahi badute, honako aurreabisu-epe hauen barruan jakinarazi beharko diote enpresari:

– 3.1eko lanbide-kategoriak edo hortik gorakoak: Bi hilabete.

– 3. taldeko lanbide-kategoriak: Hilabete.

– Gainerako taldeak: 21 egun.

Urtebetetik beherako aldirako kontratatutako edo zehaztu gabeko aldirako kontratatutako aldi baterako langileek 10 egun natural lehenago eman beharko dute erabakiaren berri.

c) Nolanahi ere, indarreko legediak ezartzen duenari helduko zaio, iraupen mugatuko lan-kontratuak amaitzeari dagokionez.

Lana uzteko erabakia aipatutako epean jakinarazi ezean, honako eskubide hau izango du enpresak: aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko, eguneroko soldataren zenbatekoaren kopuru baliokidea kenduko du langilearen likidaziotik, lan-uztea ezinbesteko arrazoiek eragindakoa ez bada.

Langileen ordezkariak enpresako langile-taldean gertatzen diren lanpostu-aldaketen nahiz lan-uzteen berri emango zaie.

14. artikulua. Eskaerak, kexak eta erreklamazioak.

Enpresako gerentziari zuzendutako eskaerak, kexak eta erreklamazioak idatziz aurkeztu beharko dira, eta, ahal dela, Enpresa Batzordearen bidez, betiere gai kolektiboak planteatzen badira.

Artículo 12. Cambio de puesto de trabajo.

Se considera cambio de puesto de trabajo, la movilidad y cambio de actividad habitual del personal, dentro de los distintos centros de trabajos de los que actualmente dispone la Empresa en igual nivel o superior.

El cambio de puesto se decidirá por la Empresa cuando las necesidades del servicio lo justifiquen por razones técnicas, organizativas o productivas con sujeción a las siguientes prescripciones y siempre previa consulta con el Comité de las personas trabajadoras.

a) Que el personal sea preavisado/a con una antelación, de al menos, siete días, salvo en los casos de sustitución necesaria y mientras duren las circunstancias que la motivaron.

b) Garantía de que éste conservará todos los conceptos económicos que venga percibiendo, salvo los complementos por disponibilidad por turnos de guardia o retén, dedicación especial y dedicación exclusiva, que solo serán abonados en caso de que el nuevo puesto los requiera.

c) Que dicho cambio no suponga menoscabo en su actividad profesional.

Artículo 13. Ceses.

En relación con el contrato y según el grupo profesional del personal al servicio de la Empresa, el cese de éstos habrá de ajustarse a los siguientes requisitos:

a) Durante el periodo de prueba, la Empresa podrá prescindir de los servicios de toda clase de personal en el momento que lo considere oportuno y sin derecho a indemnización alguna.

A tales efectos, se establecen los siguientes periodos de prueba según los grupos profesionales previstos en el presente convenio y con independencia de carácter indefinido o temporal del contrato y su duración:

– Grupos profesionales 1, 2 y 3: 6 meses.

– Grupos profesionales 4 y 5: 3 meses.

a) El personal contratado por tiempo cierto y determinado cesará al vencimiento del tiempo pactado, de acuerdo con lo establecido en la legislación en vigor.

b) El personal fijo o el temporal con contrato de duración prevista superior a un año que desee cesar voluntariamente, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la Empresa con los siguientes plazos de preaviso:

– Categorías profesional igual o superior a 3.1: Dos meses.

– Restantes categorías profesionales del grupo 3: Un mes.

– Resto de grupos: 21 días.

El personal temporal contratado por período inferior a un año o indeterminado estará obligado a un preaviso de 10 días naturales.

c) En todo caso, se estará también a lo establecido por la legislación vigente en cuanto a la finalización de cualquier clase de contrato de trabajo de duración limitada que haya podido realizarse.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del personal, una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el preaviso, a no ser que el cese sea motivado por razones de fuerza mayor.

La representación de las personas trabajadoras será informada tanto de los cambios de puesto de trabajo como de ceses que afecten a la plantilla de la Empresa.

Artículo 14. Peticiones, quejas y reclamaciones.

Las peticiones, quejas y reclamaciones del personal, dirigidas a la Gerencia de la Empresa, deberán ser formuladas por escrito y preferentemente a través del Comité de Empresa, siempre que se planteen cuestiones colectivas.

Izaera indibidualleko arazoak direnean, gerentziari zuzenean egin dakizkioke, ahoz zein idatziz. Gerentziak berdin erantzungo du, bi hilabeteko gehieneko epean.

Aurrekoa alde batera utzi gabe, eragindako langileek esku-dun jurisdikzio-erakundeetan egin ditzakete erreklamazioak.

LEHENENGO TITULUA

LANGILEEN LANALDIAREN, ATSEDENALDIEN ETA JAIEGUNEN, OPORREN, APARTEKO ZERBITZUEN, LIZENTZIEN ETA BAIMENEN ARAUBIDEA

I. KAPITULUA. LANALDIA

15. artikulua. Ohiko lanaldia.

1. Enpresako langileen ohiko lanaldia aplikagarri den lege-riak zehaztutakoa izango da.

2. Lana bizitzako beste eremuekin uztartzeko asmoarekin eta zerbitzuen antolaketa hiritarren eskaeretara ahalik eta gehien egokitzeko helburuarekin, ohiko lanaldiari ordu malgutasuna ezarriko zaio, eta, horrenbestez, lantokian bertan egoteko urteko lanaldia gehienez ere 1.590 ordukoa izango da. Ordu horiei beste 5 ordu gaineratu ahaliko zaizkie, eta hitzarmen honetan jasotzen diren bizi-, istripu- eta ezintasun-aseguruen estaldura areagotuta konpentsatuko dira.

16. artikulua. Arrazoi partikularren ondoriozko lanaldi-murrizketa.

Adingabeak edo desgaitasun fisiko nahiz psikikoren bat dutenak zaintzeko lizentziari buruz eta pixkanaka erretiratzeko baimenari buruz xedatutakoa bazter utzi gabe, enpresak lanaldi-murrizketa onartu ahaliko die langileei, ordainsari guztiak proportzionalki murriztearekin batera, zerbitzu-premiekin eta giza baliabideen plangintzak uzten badute. Enpresak eskatu ahal esleitutako lanaldi-murrizketak, honako baldintza hauen pean:

– Eskerak dagokion arloko arduradunaren aldeko txostena eduki beharko du, ikuspegi teknikoari eta zerbitzu-premiei dagokienez.

– Lanaldi-murrizketa denbora mugagaberako esleituko da, baina enpresak edozein unetan egin ahaliko du atzera.

– Lanaldi-murrizketa lanaldiaren % 12,50ekoa izango da gutxienez, eta ezingo du inolaz ere lanaldiaren herena gainditu.

Arrazoi partikularren ondoriozko lanaldi-murrizketaren eskaera ezeztatzeko edota aurretik esleitutakoa baliogabetzeko, langileen ordezkariak entzun beharko zaie, nahitaez.

17. artikulua. Gutxieneko lanaldi-murrizketa.

Enpresako langile batek, legez, hamabi urtetik beherako haur baten, desgaitasun fisiko zein psikikoa duen eta ordainpeko jarduerarik egiten ez duen norbaiten edo gaixotasun larriren bat duen eta gaixotasun horren ondorioz enpleguaren mende dagoen lehen edo bigarren mailako odolkidetasuneko senide baten zaintza badu, lanaldiaren zortzirenetik erdira bitartean murriztu ahaliko du, lanaldiaren hasieran edo amaieran, enpleguaren nahieran. Horrelakoetan, ordainsari guztiak murriztuko dira, baita antzinatasuna ere.

18. artikulua. Lan-egutegia.

1. Enpresak urtero ezarriko du lan-egutegia, langileen ordezkariarekin kontsultatu ondoren. Bertan, orduen araberako lan-ordutegia ere zehaztuko da, eta zerbitzuaren premia bereziak

Tratándose de problemas de carácter individual, aquéllas se podrán formular directamente a la Gerencia, verbalmente o por escrito, quien dará contestación de igual forma, en el plazo máximo de dos meses.

Sin perjuicio de lo expuesto, el personal afectado podrá plantear sus reclamaciones ante el organismo jurisdiccional competente.

TÍTULO PRIMERO

DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO I. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 15. Jornada de trabajo habitual.

1. La jornada laboral habitual del personal laboral de la Empresa será la que determina la legislación aplicable.

2. Con los objetivos de promover la conciliación de la vida laboral y de incrementar la adecuación organizativa de los servicios a las demandas ciudadanas, se establece para la jornada laboral habitual una flexibilidad horaria anual con lo que la jornada anual de presencia efectiva será como máximo de 1.590 horas, más 5 horas adicionales, que quedan compensadas con el incremento de las coberturas de los seguros de vida, accidentes e incapacidad recogidos en el presente convenio.

Artículo 16. Reducción de jornada por razones particulares.

Sin perjuicio de lo dispuesto para el caso de la licencia por cuidados de menores o disminuidos físicos o psíquicos, así como para el permiso de retiro progresivo de sus trabajadores, la Empresa les podrá conceder una reducción de jornada, con la correspondiente minoración proporcional de todas las retribuciones, 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 Empresa, deberán sujetarse a las siguientes condiciones:

– La solicitud deberá venir avalada, desde un punto de vista técnico y de necesidades del servicio, por informe favorable del/la Responsable del área correspondiente.

– La reducción de jornada será concedida por tiempo indefinido y con carácter revocable en cualquier momento por parte de la Empresa.

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

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 17. Reducción de jornada mínima.

El personal de la Empresa que, por guarda legal, tenga bajo su custodia a un/a niño/a menor de doce años, disminuido/a físico o psíquico que no desarrolle actividad retribuida alguna, o familiar de primer o segundo grado de consanguinidad que padezca una enfermedad catalogada como grave que provoque su dependencia respecto del/la empleado/a, tendrá derecho a la reducción de entre un 1/8 y la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del/la empleado/a, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Artículo 18. Calendario laboral.

1. El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas lo establecerá la Empresa anualmente, previa consulta con los/las representantes de

ziurtatuta geratuko dira, kapitulu honen hurrengo artikuluetan zehazten diren irizpideekin bat etorritz.

2. Urteko lanaldiaren banaketa finkatu eta ordutegiak ezarri ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoarentzat eta haren lurralde historiko eta udalerrietzat egutegi ofizialean ezarritako jaiagunak kontuan hartuta, langileen gehiengo ordezkariak idatziz egindako eskaeragatik lanaldia laburtzen bada, orduan sorrarazitako laburtze hori berreskuratuko da.

19. artikulua. Benetako lana.

1. Arropa, materiala eta bestelako lanabesak biltzeko, antolatzeko eta gordetzeko denbora benetako lan-denboratzat hartuko da.

2. Benetan egindako lantzat hartuko dira lanaldi arruntaren barruko arauzko etenaldiak, joan-etorriak eta segurtasun-eta higie-ne-arauen nahiz lan-antolaketaren ondoriozko etenaldiak.

20. artikulua. Lanera sartzeko tolerantzia, egutegi malgua eta urrutiko lana.

1. Oro har, zerbitzuei kalterik egin ezean, lanaldi arrunt edo normalaren banaketa edozein izanik ere, enpresako langileen mesedetan, ordu erdiko tolerantzia-tartea ezarriko da lanera sartzeko. Galdutako denbora lanaldiaren amaieran berreskuratuko da, irteeran, aipatutako tartearen barruan.

Tolerantzia-tarte hori ez da ordutegi malguan sartuko, ordutegi horrek tolerantzia-tarte zabalagoa daukalako.

2. Enplegatuen familiako eta laneko bizitzak bateragarri egiten laguntzeko, lanera sartzeko orduari dagokionez malgutasuna hitzartuta duten egutegietan (bulegoak eta antzekoak), 14 urtetik beherako seme-alabak dauzkaten langileek ordutegi-malgutasuna are gehiago zabaldu ahalko dute, lanera sartzeko orduan eta goizeko bederati eta erdiak arte, baldin eta aurretik eskatu badute eta zerbitzuburuaren aldeko txostena badaukate. Eskubide hori adingabeak 14 urte betetzen dituen urtean ere baliatu ahalko da.

Eskubide berbera izango dute beste langile batzuek ere, gizarte-zerbitzuek beren ezkontideari mendetasun-maila jakin bat edo % 33ko edo hortik gorako desgaitasuna aitortu badiote edo bi egoera horietako batean dagoen senide baten ardura badute (senide horrekin lehenengo mailako odolkidetasuna izan behar dute).

3. Ordutegi-malgutasun hori lanetik irteko orduan aplikatzen bada, egoera berean dauden eta lanaldi zatitua edo arratsaldeko ordutegia duten langileek ordutegi-malgutasuna irteeran (arratsaldeko bostetatik aurrera) zabaltzeko eskatu ahalko dute. Bada, dagokion zerbitzu publikoa bermatuta geratzen bada, eskaera onartuko zaie.

4. Tolerantzia-tartea ez da aplikatuko taldeka edo txandak lan egitea eskatzen duten jardueretan; hala ere, arloko arduradunak baimenak eman ahalko ditu, aldizka, zerbitzua behar bezala ematen dela bermatzen bada.

5. Laneko premiek ahalbidetzen badute, egutegi malgua ezarri ahalko da enpresaren zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, sekzio edo sailen batean, salbuespenez, aire zabalean lan egiten duten langileentzat edo, beren funtzioak betetzeko, sarritan hara eta hona ibili behar duten langileentzat. Ordutegia kasu bakoitzari egokituko zaio, baita lanen urtaroen araberrako

las personas trabajadoras, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este Capítulo.

2. Una vez fijada la distribución de la jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus respectivos Territorios Históricos y localidades, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo, motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de las personas trabajadoras, tendrá carácter de recuperable.

Artículo 19. Trabajo efectivo.

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentadas, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo.

Artículo 20. Tolerancia de entrada al trabajo, calendario flexible y trabajo a distancia.

1. Con carácter general, salvo que se produzcan perjuicios en la prestación del servicio, y cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establece en beneficio del personal de la Empresa un margen de tolerancia de media hora en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

Este margen de tolerancia no será de aplicación en el horario flexible en la medida en que dicho horario ya incorpora con mayor amplitud dicho margen.

2. En atención a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas empleadas, en los calendarios en los que se pacte una flexibilidad horaria en el horario de entrada (oficinas o similares), las personas trabajadoras con hijos menores de 14 años, previa solicitud e informe favorable del Jefe de Servicio, 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 las personas empleadas 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.

3. Si dicha situación de flexibilidad horaria se diera en el horario de salida, los/as trabajadores/as con jornada partida u horario vespertino que se hallen en idéntica situación podrán solicitar la ampliación de dicha flexibilidad horaria en el horario de salida desde las cinco de la tarde, y les será concedida siempre y cuando la prestación del servicio público correspondiente quede garantizada.

4. El margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos, sin perjuicio de posibles autorizaciones puntuales por el/la Responsable del Área en la medida en que quede garantizada la correcta prestación del servicio.

5. Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la Empresa, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lu-

premiei edota, zerbitzua eraginkorragoa izan dadin, hala eska-
zen duen bestelako edozein inguruabarri ere.

6. Egutegi malgua egitean, Eguberriak eta Aste Santua har-
tuko dira kontuan, bereziki; betiere, dagozkion laneko txandak
ezarrita zerbitzuaren gutxieneko premiak betetzen badira.

7. Familiako eta laneko bizitzen kontziliazioari eta errendi-
mendu- nahiz produktibitate-irizpideei erreparatuta, Europak lan-
neko denboraren Kudeaketan berrikuntzak sartzeko eta Kudea-
keta hori hobetzeko eman dituen gomendioei jarraikiz, ordute-
gia malgutzeko formulak aztertuko dira. Horrela, urrutiko lanari
buruz ezarritakoa hobetuta, lanak aurrez aurreko modalitatean
zein urrutikoan egin ahalko dira. Nolanahi ere, urrutiko lan-mo-
dalitatean aritzeko, saileko arduradunaren aldeko txostena edu-
ki beharko da.

21. artikulua. Enpresako langileen ardurapean dauden eta mendekotasuna duten adinekoak, desgaitasunen bat duten pertsonak eta seme-alabak zaintzeko ordu berreskuragarrien poltsa.

1. Estatuko 2018rako Aurrekontu Orokorrei buruzko uztai-
laren 3ko 6/2018 Legearen 144. xedapen gehigarriaren 5. zen-
bakian aurreikusten denaren arabera, 2019tik aurrera onesten
diren egutegiek urtean gehienez ere hogeita hamabi ordu ez
agertzeko aukera jasoko dute. Orduok berreskuratu ahal izango
dira, eta kontziliazio-arrazoiengatik hartu ahalko dira, langilea-
ren mende dauden eta mendekotasuna duten adinekoak, desg-
gaitasunen bat duten pertsonak eta seme-alabak zaintzeko, ar-
tikulu honetan aurreikusten diren baldintzetan.

2. Ordu berreskuragarrien poltsa erabiltzeko aukera akti-
batu nahi duten langileek aurretik eskatu beharko dute, eta do-
kumentuen bidez egiaztatu beharko dute ardurapean seme-
alaba adingabeak edo desgaitasunen bat aitortuta duen 65 ur-
tetik gorako pertsonaren bat dutela. Azken kasu horretan, hi-
tzarmen honetan mendekotasun fisikoa gaixotasun larri batekin
parekatzeko ezartzen diren betekizunak bete beharko dira.

3. Poltsa honen kargura erabiltzen diren orduak orduok
gozatu eta hurrengo hilabetean berreskuratu beharko dira, edo,
bestela, orduak berreskuratze aurreikusitako hilabetean lane-
ra agertzen ez diren langileen kasuan, lanera benetan itzultzen
diren hilabetean. Dagokion saileko arduradunarekin adostu be-
harko da orduok noiz berreskuratu, zerbitzuaren premiei errepa-
ratuta beti.

4. Ordu berreskuragarrien poltsa erabili nahi bada, Enple-
gatuaren Atarian erregistratu beharko da, bost egun lehenago
gutxienez, eta dagokion saileko arduradunari eta Langileen Sai-
lari idatziz jakinarazi beharko zaie, dagokion frogagiriarekin. Pol-
tsa honetako orduak ezarritako baldintzetan erabili ezean, hu-
rrngo hilabeteko nominan deskontatuko dira orduok, propor-
tionaliki.

5. Enpresako langileen ardurapean dauden eta mendeko-
tasuna duten adinekoak, desgaitasunen bat duten pertsonak
eta seme-alabak zaintzeko ordu berreskuragarrien poltsa era-
tzeari buruz aurreikusi denak xurgatu egingo du Udalhitz 60.
artikuluaren aurreikusten dena, norberaren gauzetarako bi egun
berreskuragarriei dagokienez.

Hala ere, artikulua honetan aurreikusten den ordu berresku-
ragarrien poltsa erabili ezin dezaketenean Udalhitz 60. artiku-
luan norberaren gauzetarako aurreikusten diren bi egunak es-
katu ahalko dituzte.

22. artikulua. Txandakako lana.

Enpresaren zerbitzu, establezimendu edo sailetan egiten den
jarduera dela-eta langileek lan-txandak eginez antolatu behar ba-

gares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a
las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra
circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en
orden a una mayor efectividad del servicio.

6. Si la realización de las necesidades mínimas del servi-
cio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo corres-
pondientes, tendrán especial consideración en la elaboración
del calendario flexible las fechas de Navidad y Semana Santa.

7. En atención a la conciliación de la vida familiar y laboral,
así como a criterios de mejora del rendimiento y la productivi-
dad, siguiendo las recomendaciones europeas sobre innova-
ción y mejora de la gestión del tiempo de trabajo, se estudiarán
fórmulas de flexibilidad horaria que, mejorando lo establecido
en materia de trabajo a distancia, permitan conjugar el desem-
peño de las tareas en modalidad presencial y en modalidad a
distancia. Siendo en todo caso necesario informe favorable
del/la Responsable del Departamento para acceder a la moda-
lidad de trabajo a distancia.

Artículo 21. Bolsa de horas recuperables para el cuidado y atención de mayores dependientes, personas discapacitadas e hijos/as menores a cargo del personal de la empresa.

1. De conformidad con lo previsto en el apartado quinto de
la Disposición Adicional 144.^a de la Ley 6/2018, de 3 de julio,
de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, los ca-
lendarios que se aprueben a partir del ejercicio 2019 incluirán
la posibilidad de ausentarse hasta un total de treinta y dos
horas anuales, con carácter recuperable, para atender necesi-
dades de conciliación ligadas al cuidado de mayores depen-
dientes, personas con discapacidad e hijos/as menores a cargo
del personal, en los términos previstos en el presente artículo.

2. El personal que desee activar la posibilidad de uso de
esta bolsa de horas recuperables deberá solicitarlo previamen-
te, acreditando documentalmente tener hijos/as menores de
edad a su cargo, o alguna persona mayor de 65 años o con dis-
capacidad reconocida en la que, además, concurren los requisi-
tos establecidos en el presente Convenio para entender equipar-
able la dependencia física a la enfermedad grave.

3. La recuperación de las horas utilizadas a cargo de esta
bolsa se producirá al mes siguiente de aquel en el que se hubie-
ran disfrutado o, en su caso, en el de la reincorporación efectiva
del personal que hubiere estado ausente durante el mes previsto
para la recuperación de las horas. El momento de su recupe-
ración deberá acordarse con el/la Responsable del Departamen-
to correspondiente, siempre a la vista de las necesidades
del servicio.

4. La utilización de la bolsa de horas recuperables, deberá
registrarse en el Portal del/la empleado/a, con una antelación
mínima de 5 días, habiendo notificado por escrito al Responsa-
ble del Departamento correspondiente y al Departamento de
Personal, mediante el oportuno justificante. En el caso de in-
cumplimiento de las horas utilizadas a cargo de esta bolsa en
los términos establecidos, se procederá al descuento proporci-
onal de dichas horas en la nómina del mes siguiente.

5. Lo previsto en el presente artículo respecto de la cons-
titución de una bolsa de horas recuperables para el cuidado y
atención de mayores dependientes, personas discapacitadas e
hijos/as menores a cargo del personal de la empresa, absorbe
lo previsto en el artículo 60 del Udalhitz en relación a los dos
días de asuntos particulares con carácter recuperable.

No obstante, los dos días de asuntos particulares previstos
en el artículo 60 del Udalhitz se podrán seguir solicitando por
quienes no puedan hacer uso de la bolsa de horas recuperables
prevista en este artículo.

Artículo 22. Trabajo a turnos.

En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de
la Empresa que, por la naturaleza de su actividad deban organi-

dute, txandaka egingo dute, salbu eta langileen legezko ordezkariak eta enpresak bestela itundu badute.

23. artikulua. Lanaldien arteko etena.

Lan-antolaketaren araubidea edozein dela ere, lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean gutxienez hamabi ordu egongo dira.

24. artikulua. Gaueko lana.

1. Gaualdiko lana gaueko hamarretatik (22:00) goizeko seiak (06:00) arte egindakoa da, baina, lanaldiaren erdia edo gehiago gauean egiten bada, ordu guztiak gaueko txandan egindakotzat hartuko dira.

2. Gauean egindako lanak ordaintzeko, ordainsarien araubideari buruzko II. tituluan xedatutakoari helduko zaio.

25. artikulua. Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak.

1. Enpresak ohiko lanalditik kanpo ahalik eta ordu gutxien egiteko moduan antolatuko du zerbitzua.

2. Ildo horretan, guztiz ezabatu dira lanaldi arruntetik kanpo egin ohi diren orduak. 07:00etatik 19:30era bitartean egiten diren orduak ez dira ohiko lanalditik kanpo egindako ordutzat hartuko, baldin eta ordutegi malgua duten langileek zerbitzua unean-uneko premiengatik egiten badituzte.

3. Ohiko lanalditik kanpo egin beharreko orduak ezinbesteko gutxienez murriztuko dira, enpresak ematen duen zerbitzu publikoan kalte egin dezaketen ezbeharrak edo bestelako kalteak prebenitu edo konpontzekoak izan ezik.

4. Prebentzioz eta orduok egin aurretik, saileko buruak proposamen-txosten bat idatziko du, premia-premiazko kasuetan edo ezinbesteko kasuetan izan ezik; bertan, orduok egiteko premia, egin beharreko zerbitzuen aurreikuspena eta erabili beharko den denbora arrazoitu beharko ditu.

5. Plantillan behar direnak baino langile gehiago badaude eta aparteko lanak egiteko gaikuntza egokia badute, boluntarioek izango dute lehentasuna.

6. Enpresak txosten bat idatziko du urtero, eta jendaurrean jarri; bertan, artikulua honen 3. eta 4. apartatuen babespean egindako aparteko orduen kopurua eta etorkizunean orduok murrizteko hartuko diren neurriak zehaztu beharko ditu.

7. Enpresak hitzarmen honen 6. artikuluan aipatzen den Batzorde Paritarioari bidaliko dizkio txostenak, eta, batzorde horretan, emandako informazioaren inguruan eta etorkizunean orduok murrizteko neurrien inguruan eztabaidatu eta negoziatuko da.

8. Ohiko lanalditik kanpo egiten diren orduak atsedenerako denborarekin konpentsatuko dira, salbu eta, zerbitzuaren premiak direla-eta, ezinezkoa bada. Horrelakoetan, hitzarmen honen bigarren tituluan aurreikusten dena aplikatuko da.

9. Librantza-denbora konpentsatzeko, honako irizpide hauei jarraituko zaie:

a) Ezarritako lanalditik kanpo egiten den ordu bakoitzaren erdia, oro har, ordubete eta hiru ordu laurdenerako konpentsaziozko atsedena hartuko da, ordua lanegunean egiten bada.

b) Eta bi orduko konpentsaziozko atsedena hartuko da, jaiegunean edo gauean egiten bada.

10. Aparteko orduak egiteagatik konpentsaziozko atsedenerako eskubidea daukan langile publikoak berak aukeratu dituzten atsedena horien datak, bere arduradunarekin adostu eta gero. Aparteko orduak egin diren hiru hilabete berean hartu behar-

zatez, zatez por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación, ello salvo pacto en contrario entre la representación legal de las personas trabajadoras y la Empresa.

Artículo 23. Pausa entre cada jornada.

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

Artículo 24. Trabajo en período nocturno.

1. Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las diez de la noche (22:00 horas) y las seis de la mañana (6:00 h), aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2. Para la retribución de los trabajos en período nocturno se estará a lo dispuesto en el Título II sobre Régimen de retribuciones.

Artículo 25. Horas realizadas fuera de la jornada habitual.

1. La Empresa organizará el servicio de tal modo que se reduzcan al máximo las horas realizadas fuera de la jornada habitual.

2. En este sentido se suprimen totalmente las horas realizadas fuera de la jornada normal con carácter habitual. En ningún caso se considerarán horas realizadas fuera de la jornada normal las realizadas entre las 7:00 horas y las 19:30 horas por necesidades puntuales del servicio por las personas trabajadoras con horario flexible.

3. Se reducirán al mínimo imprescindible las horas que se deban realizar fuera de la jornada habitual excepto aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios en el servicio público que presta la Empresa.

4. Con carácter preceptivo y con anterioridad a su realización, excepto en aquellos casos de extraordinaria urgencia o de fuerza mayor, el/la Jefe/a de Departamento elaborará un informe propuesto en el que deberá motivar la necesidad de la realización, la previsión de los servicios a realizar y el tiempo a emplear.

5. Si en la plantilla existieran más trabajadores/as de los necesarios y con la cualificación adecuada para realizar las tareas extraordinarias, tendrán prioridad para realizarlas los que fueran voluntarios.

6. Anualmente la Empresa hará público un informe detallando el número de horas extraordinarias realizadas al amparo de los apartados 3 y 4 de este artículo y las medidas adoptadas para reducirlas en el futuro.

7. Los informes elaborados por la Empresa serán remitidos a la Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 6 del presente Convenio, en cuyo seno se debatirá y negociará la información suministrada, así como las medidas a adoptar para reducirlas en el futuro.

8. Las horas realizadas fuera de la jornada habitual se compensarán en tiempo de descanso, salvo que por necesidades del servicio no fuese posible; en este último supuesto se aplicará lo previsto en el título segundo de este Convenio.

9. Para la compensación en tiempo de libranza se seguirán los siguientes criterios:

a) Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable.

b) Y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

10. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que la persona empleada pública tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por ésta, de acuerdo con su jefe/a inmediato, dentro

ko du atsedena, eta jaiegunetara eta igandeetara meta daiteke; oporretara metatzeko aukera izango du, hiruhilekoaren barruan gertatuz gero.

11. Artikulu honetan ezarritako konpentsaziozko atsedenaldiak, ondorio guztietarako, benetako lan-denboratzat hartuko dira.

12. Edonola ere, lanaldi arrunta egiten bada, langile bakoitzak lanaldi arruntetik kanpo egin ditzakeen orduen kopuruak ezingo du gainditu une bakoitzean legez ezartzen den urteko orduen muga; lanaldi laburragoa egiten bada, berriz, dagokien proportziozko zatia izango da gehienekoa.

II. KAPITULUA. ATSEDENALDIK ETA JAIEGUNAK

26. artikulua. Asteko atsedenaldia.

Jardunean dauden langileek etenik gabeko egun eta erdiko atsedenaldua edukitzeko aukera izango dute astean, gutxienez. Normalean, larunbateko arratsaldea eta igande osoa hartuko ditu atsedenaldi horrek. Alabaina, txandakako lana egin behar duten bulego, jarduera edo zerbitzuetarako, enpresan eskumena daukan organoak beste atsedenaldi-araubide bat prestatu beharko du, hurrengo artikuluan adierazten dena aintzat hartuz eta ordezkari zindikaleko organoekin itun bat negoziatuz.

27. artikulua. Igande edo jaiegunetan egindako lanengatik atsedenaldua.

1. Igandeetan edo jaiegunetan lan egiten duten langileek aurreko asteko edo hurrengo asteko egun batean hartuko dute atsedena.

2. Ondorio horietarako, bezperako gaueko hamarretatik (22:00) igandeko edo jaieguneko gaueko hamarretatik (22:00) dagoen denbora joko da igande edo jaieguntzat.

3. Jaiegunetan egindako lanak ordaintzeko, ordainsarien araubideari buruzko II. tituluan xedatutakoari helduko zaio.

4. Jaiegunetan egindako lana aparteko orduan egiten ez bada, ordu erdiko atsedena hartu ahalko da lan egindako ordu bakoitzeko, edo hitzarmen honetan horri begira aurreikusita dagoen soldata-osagarria kobratu, inguruabar horietarako osagarri espezifikoak duen lanpostua denean izan ezik.

28. artikulua. Atsedenaldiez eta jaiegunez gozatzea.

Kapitulu honen aurreko artikuluetan aipatzen diren atsedenaldiez eta jaiegunez gozatzeak ez du jardunean dauden lanegileen ordainsari-araubidea inola ere asaldatu.

III. KAPITULUA. OPORRAK

29. artikulua. Iraupena.

1. Jarduneko Zerbitzuan dauden langileek laneko urte oso batengatik hogeita bi laneguneko oporraldi ordaindua edukitzeko aukera izango dute, astelehenetik ostiralera zenbatuta. Lan egindako denbora urte osoa baino gutxiago izanez gero, hartu ditzaketen opor-egunak lan egindako denborarekiko proportzionalak izango dira.

Halaber, jaiegun ofizialen egutegiaren arabera, gehienez ere bi egun osagarri onartu ahalko dira, berreskuratze aukerarekin.

2. Erabateko jardun aktiboko urtea betetzen ez duten lanegileen oporren iraupena enpresara sartu edo itzuli ziren egunetik abenduaren 31ra arte Zerbitzuan egindako denborarekin proportzionala izango da, eta emaitza gorantz borobilduko da.

del trimestre natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.

11. Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

12. En todo caso, el número de horas que cada persona empleada puede realizar fuera de la jornada habitual no podrá superar el límite de horas anuales legalmente establecido en cada momento si realiza la jornada normal, o la parte proporcional que le corresponda si realiza una jornada inferior.

CAPÍTULO II. DESCANSOS Y FIESTAS

Artículo 26. Descanso semanal.

El personal laboral en activo tendrá derecho a un período mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, normalmente, comprenderá la tarde del sábado y el completo del domingo, salvo en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyos casos deberá regularse por el órgano competente de la Empresa otro régimen de descanso laboral, teniendo en cuenta lo señalado en el artículo siguiente, mediante pacto negociado con los correspondientes órganos de representación sindical.

Artículo 27. Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos.

1. El descanso correspondiente al personal laboral que realice trabajos en domingo o día festivo, se trasladará a otro día de la semana anterior o posterior.

2. A estos efectos, se considerará domingo o festivo el tiempo que media entre las diez de la noche (22 horas) del día de la víspera y las diez de la noche (22 horas) del día festivo.

3. Para la retribución de los trabajos en período festivo se estará a lo dispuesto en el Título II sobre Régimen de retribuciones.

4. Cuando el trabajo en festivo no constituya hora extra podrá compensar esta percepción con media hora de libranza por hora trabajada o abonarse el complemento salarial previsto al efecto en este Convenio, salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

Artículo 28. Incidencia de descansos y fiestas.

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto el régimen de retribuciones del personal laboral en activo.

CAPÍTULO III. VACACIONES

Artículo 29. Duración.

1. El personal laboral en activo tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veintidós días laborables de duración contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.

Asimismo, en función del calendario anual de festividades oficiales se podrán aprobar hasta un máximo de dos días adicionales de carácter recuperable.

2. Para los/las que no alcancen el año en activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

30. artikulua. Oporraldia konpentsatzeko salbuespena.

1. Oporrak ezin izango dira dirutan ordaindu, ez osotasunean, ez zati batean, kasu hauetan izan ezik: langileari urtean zehar lan-harremana amaitzen bazaio (erretiro-kasuetako salbuespena) edo langileari eszedentzia-egoera edo eginkizunen gabetze-egoera aitortu bazaio eta oraindik oporraldia baliatu ez badu edo guttiz baliatu ez badu.

2. Artikulu honen aurreko apartatuak aipatzen dituen ezo-hiko balizkoetan, langileak eskubidea du urtean baliatu ez dituen oporren zati proportzionala dirutan jasotzeko, urtean lan egindako hilabeteen eta egunen kopuruaren arabera. Urtea hamabirenetan kalkulatu da, eta urteko edozein zati hilabete osotzat hartuko da.

3. Langilearen lan-harremana iraungitzeko arrazoia heriotza izanez gero, haren eskubidedunei emango zaie 2. apartatuan xedatutako haborokina.

31. artikulua. Oporrak likidatzea.

Langile guztiek likidatu ahal izango dituzte oporrak, horien gozamina hasi baino lehen, eta behar baino lehenago ordaintzeko aukera egongo da; betiere, oporren hasierako eguna baino hilabete lehenago eskatzen badira.

32. artikulua. Zatikapena.

Oporrak gehienez ere bi alditan balia daitezke, eta aldi bakoitza 6 lanegun jarraitukoa izango da gutxienez, salbu eta eskatutako aldia jaieguna duen aste natural bat bada, kasu horretan 4 edo 5 egunekoa izan baitaiteke. Horrek, dena den, ez die eragiten langile bakoitzak erreserba ditzakeen 5 lanegunei (5 lanegun horiek era jarraituan zein solte balia daitezke).

Halere, enpresak zatikapen gehiago edo gutxiago ezar ditzake, zerbitzu publikoa behar bezala emango dela bermatzeko; are, zatikapen-aldi gehiago baimendu ditzake, zerbitzua bermatzen bada.

33. artikulua. Oporrez gozatzeko aldia.

1. Langileek urte bakoitzeko ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean gozatu ahaliko dute oporrez, bi egun horiek barne hartuta. Dena dela, enpresak bestelako aldiren bat ezarri ahaliko du zerbitzu, establezimendu, zentro, bulego, sekzio edo sailen batean, zerbitzu publikoa behar bezala emango dela bermatzeko, eta baimena eman ahal izango du, salbu eta kontrako eta zerbitzuaren beharren mendeko idatzizko eskaerak aurkezten badira.

2. Halaber, Gabonetako egunak bereziak izango dira; izan ere, familia-arrazoiak direla-eta, oporrez gozatu ahaliko da; betiere, zerbitzuaren gutxieneko premiek horretarako aukera eman badute.

3. Zerbitzua etengabe bermatu behar denez, enpresak, oporrak koordinatzeari begira, norberaren urteko egutegia urtarrilaren 31 baino lehen aurkezteko eskatu ahaliko die langileei, arloetako arduradunen bidez. Hala ere, enpresak aurreko urteko abenduaren 31 baino beranduago aurkezten badu urteko egutegia, langileek egutegia ofizialki aurkeztu eta hilabeteko epean aurkeztu ahaliko dute beren egutegia.

4. Egutegi berezia duten kolektiboen opor-egunak egutegi berezi horren arabera erregulatutako dira, langileen ordezkari entzun ondoren.

5. Zerbitzuaren beharrek langile bat urriaren 1etik maiatzaren 31ra bitarteko epean oporraldi osoa edo haren zati bat hartzea behartzen badute, langileak ordaindutako 6 laneguneko oporraldi-atzerapena izateko edo aipatutako epean gozatatutako egunen zati alikuota jasotzeko eskubidea izango du; betiere, larunbata laneguntzat hartzen dugula kontuan hartuta.

Artículo 30. Supuesto excepcional de compensación vacacional.

1. 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 de la relación de empleo del personal laboral (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

2. 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 meses y días trabajados en lo que lleva de año calculándose éste por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo.

3. En caso de que la causa de la extinción de la relación de empleo del/la trabajador/a sea su fallecimiento, la gratificación prevista en el apartado 2 se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 31. Liquidación de las vacaciones.

La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal de la Empresa antes del comienzo del disfrute de las mismas y ser anticipada su retribución total, siempre que se soliciten con un mes de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

Artículo 32. Fraccionamiento.

Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de dos períodos de al menos 6 días laborables consecutivos cada uno, salvo que el período solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, en cuyo caso podrá ser de 4 o 5 días, y sin perjuicio de la reserva de 5 días laborables que cada empleado podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

Todo ello sin perjuicio de que la Empresa pueda establecer un número de fracciones mayor o menor con objeto de garantizar la correcta prestación del servicio público o incluso autorizar más periodos de fraccionamiento si igualmente queda garantizada aquella.

Artículo 33. Período de disfrute vacacional.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello sin perjuicio de que la Empresa pueda establecer un período distinto en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia con objeto de garantizar la correcta prestación del servicio público y autorizar salvo peticiones escritas manifestadas en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio.

2. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que, por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.

3. Debido a la necesidad de garantizar el servicio de forma permanente, de cara a la coordinación de las vacaciones, la Empresa, por medio de los/las Responsables de Área, podrá exigir a las personas trabajadoras la presentación del calendario personal anual antes del 31 de enero, o en el plazo de un mes desde la comunicación oficial del calendario anual de la Empresa si esta tuviera lugar con posterioridad al 31 de diciembre del año anterior.

4. Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario especial, se regularán dentro del mismo, oídos los representantes de las personas trabajadoras.

5. En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un/a trabajador/a disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste/a tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado período, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable.

6. Urte naturaleko oporrak hurrengo urteko urtarrilaren 31 baino lehen gozatu beharko dira osorik; hala egin ezean, oporrez gozatzeko eskubidea galduko da, enpresak zerbitzua behar bezala emateko xedez banakako baimena ematen badu izan ezik.

34. artikulua. Aldi berean gozatzea.

Aldi batean jarduera gutxitzen bada, zerbitzu edo lantalde bereko langileek oporraldiaren zati bat aldi berean baliatu ahal izango dute, antolaketa-, eraginkortasun- edo egokitzapen-arrazoientzat; betiere, zerbitzuei arreta ematen bazaie eta alferrikako lan-metaketak sortzen ez badira.

35. artikulua. Opor-plana.

Nolanahi ere, enpresak opor-plana edo -egutegia zehaztuko du sindikatuen ordezkarietara eta langileen ordezkarietara entzun ondoren, eta langile bakoitzak oporrak hasi baino bi hilabete lehenagoz gutxienez jakingo du zer egunetan izango dituen.

36. artikulua. Kasu bereziak.

1. Langile bati oporrak hasi aurretik aldi baterako ezintasun-egoera suertatzen bazaio, beste aldi bat eskatu ahalko du; hala, alta hartzen duenean gozatuko du oporrez.

2. Oporrak baliatzeko aldia eten ahal izango da egoera bereziak gertatzen badira; hala nola, aldi baterako ezintasun-egoera sorrazten duten gaixotasunengatik edo istripuengatik. Egoera horiek aldatutakoan, langileak oporrez gozatu ahalko du, nahiz eta oporraldiari dagokion urte naturala amaitu.

3. Urte naturala amaitu bada, langileak medikuaren alta jaso eta berehala gozatu beharko ditu oporrak. Gozatu gabeko oporrak urte naturalean baliatzeko aldi nahikoak badaude, langileak urte naturalaren barruko edozein alditan gozatzeko eskatu ahalko du. Eskatera onartu egingo zaio, baldin eta zerbitzuaren premien arabera posible bada.

4. Zerbitzuko behar bereziengatik enpresak oporrak hartzeko data hilabete baino gutxiagoko aurrerapenarekin aldatzen bada, langileak eskubidea izango du horren ondorioz sortutako gastuen ordaina jasotzeko, gastu horiek egiaztatzen dituzten agiriak aurkeztu ondoren.

5. Oro har, langileak urtean zehar hartutako atsedendiek, jaiegunek, lizentziek eta baimenek ez dute urteko oporrak izateko eskubidea eragotziko. Halaber, ez dute langileari dagokion opor-egunen kopurua murriztuko, salbu eta norbere gaietarako hartutako baimenak edo diziplinazko zehapenak izan badira; kasu horietan, dagokien proportziozko murrizketa aplikatuko da. Gainera, edozein arrazoirengatik lan-kontratua eteten bada, zati proportzionala murriztuko da.

IV. KAPITULUA. LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

37. artikulua. Baimenak eta lizentziak eskatzea eta ematea.

1. Hitzarmen honetan jasotzen diren baimenez edo lizentziez gozatzeko baldintzak interpretatzean, babestutako ondasun edo eskubide juridikoa aintzat hartuko da. Zentzu horretan, ez da lizentzien edo baimenen helburua aldatuko duen interpretaziorik egingo; hau da, lizentziak eta baimenak ondasun juridikoa babesteko sortu ziren, eta ez da bestelako helbururik jarraitzen duen interpretaziorik egingo.

6. Las vacaciones del año natural deberán disfrutarse en su totalidad antes del 31 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a las mismas en caso contrario salvo autorización individual de la Empresa por motivos relacionados con la correcta prestación del servicio.

Artículo 34. Disfrute simultáneo.

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.

Artículo 35. Plan de vacaciones.

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará por la Empresa oída la representación sindical y del personal intentando que todas las personas empleadas puedan conocer las fechas que le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquellas.

Artículo 36. Supuestos especiales.

1. La situación de Incapacidad temporal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, dará al personal el derecho a solicitar un nuevo período, quedando aplazado el disfrute de las mismas a cuando esté de nuevo en situación de alta.

2. El período de disfrute de vacaciones se interrumpirá si mediaren circunstancias extraordinarias, como enfermedad o accidente que generen una situación de Incapacidad Temporal de la persona trabajadora, conservando éste/a el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

3. En el caso de que dicho año natural hubiera ya expirado, el/la trabajador/a habrá de disfrutar de las vacaciones pendientes inmediatamente a continuación de ser declarado/a en situación de alta médica. Si, por el contrario, aún restasen períodos suficientes para el disfrute de las vacaciones pendientes dentro del año natural, la persona trabajadora podrá solicitar su disfrute en cualquier período dentro de dicho año natural, autorizándosele dicha solicitud siempre que ello resultase posible, en atención a las necesidades del servicio.

4. En caso de que la Empresa por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el personal tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

5. Con carácter general, los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por el personal, no privarán a éste/a del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que para el disfrute de las mismas corresponden, salvo los casos de permiso no retribuido por asuntos propios y sanción disciplinaria, en cuyo caso, se aplicará la reducción proporcional que corresponda. Además de lo anterior, se aplicará la reducción proporcional en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa.

CAPÍTULO IV. LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 37. Solicitud y concesión de permisos y licencias.

1. La interpretación de las condiciones de disfrute de todo permiso o licencia recogido en el presente Convenio se realizará, en todo caso, teniendo en cuenta el bien jurídico o derecho efectivamente protegido. En este sentido, no cabrán interpretaciones de las mismas que desnaturalicen su finalidad o virtualidad o que, en definitiva, persigan fines distintos al de la protección del bien jurídico para el que fueron configuradas.

2. Behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik, kapitulu honetan adierazitako lizentziak eta baimenak beharrezkoa den aurrerapenarekin eskatu beharko dira, idatziz eta, hala badagokio, helburu horretarako sortutako aplikazio informatiboaren bidez, enpresak erabaki dezan; nolahi ere, lizentzia edo baimena bukatu ondoren, onuradunak bost eguneko epean justifikatu beharko du.

3. Aurreko paragrafoan idatzitakoak ez ditu bere eraginpean hartzen ekitaldi kolektibo sindikaletara joateko baimenak. Baimen horiek baliatzeko, nahikoa izango da 48 ordu lehenago eskatzea.

4. Ondo justifikatutako kasuetan, lizentziak hartzea langileen funtsezko eskubide absolutua da; izan ere, alde batera utzi ezin daitezkeen hainbat eskakizun dakartza berekin (giza eskakizunak eta eskakizun sozial eta sindikalak). Beraz, kasu horietan ez dago esaterik lizentzia ematea enpresaren hautazko eskumena denik, ezinbestean bete beharreko obligazioa baita.

5. Aurreko apartatuan aipatutakoari dagokionez, enpresak ezin izango ditu inoiz ezetsi behar bezala justifikatu eta behar den aurrerapenaz egin diren eskaerak, ezta horiei buruzko erabakia atzeratu ere. Hala, lizentzia horiek ematen direnean, eskatzaileak beti erabili ahal izango ditu, eta zerbitzuaren premiak kontuan hartzeko betebeharrak ez du horretan ondorioz izango.

6. Lizentzien kasuan ez bezala, baimenak emateko erabakia zerbitzuaren premien mende egongo da, eta kasu guztietan bertamutako da zerbitzuak ematen dituen bulegoak baimena eskuratzen duen langilearen betebeharraren ardua hartuko duela, hirugarren pertsoneri edo enpresari kalterik eragin gabe.

38. artikulua. *Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna.*

1. Adingabeak edo elbarriak zaintzeko lanaldi-murrizketa eta baimen eta lizentzia jakin batzuk bateragarriak dira; halere, kasu horretatik kanpo, ezin izango da kapitulu honetan ezarrita dauden lizentzia eta baimenetako bat baino gehiago aldi berean hartu, eta gerora emandakoak lehenagotik baliatzen ari dena deuseztatzen du.

2. Hala, langile bat oporretarako edo norberaren kontuetarako lizentzia batez gozatzen ari bada, kontingentziaren bat pairatzen badu eta hitzarmen honek lanpostutik kanpo egotea justifikatzen duen lizentzia edo baimen espezifiko bat ezartzen badu kontingentzia horretarako, langilea aurretik gozatzen ari zen lizentziaren barruan (hots, oporretarako edo norberaren kontuetarako lizentziaren barruan) xurgatuko da lizentzia hori, ez baita beharrezkoa izango lanera ez etortzea justifikatzeko. Dena dela, ezkontidea edo odolkidetasuneko lehen mailako senide bat hiltzen edo ospitaleratzen bada, ez da aurrekoa aplikatuko, baldin eta ondoz ondoko bi aste natural baino gehiagoko oporraldian hiltzen edo ospitaleratzen bada; horrelakoetan, oporraldia etengo da, langileak dagokion lizentziaz goza dezan. Lizentzia amaitutakoan, oporraldia berrabiatuko da.

39. artikulua. *Lizentziak edota baimenak hartu ondoren lantokira itzultzea.*

Dagozkien lizentziak eta baimenak hartzeko duten epealdia igarotakoan, langileek berehala itzuli beharko dute lanera, eta era frogagarrian justifikatu beharko dute lanera ez etortzeko arrazoia, behar bezala justifikatutako salbuespenezko hainbat kasu salbu.

40. artikulua. *Asistentzia eta absentzien justifikazioa.*

1. Lanera joan ezin diren langileek ahalik eta lasterren jakinarazi beharko dute, nahiz eta justifikazioa geroago eman.

2. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la petición de todas las licencias y permisos recogidas en el presente Capítulo deberán formularse por escrito y, en su caso, mediante la aplicación informativa creada al efecto y con la antelación suficiente para que la Empresa pueda resolver, sin perjuicio de la obligación de la persona beneficiaria de justificar la licencia o permiso dentro del plazo máximo de cinco días desde el final de esa licencia o permiso.

3. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente solicitarlo con una antelación mínima de 48 horas.

4. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para las personas empleadas públicas, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de la Empresa.

5. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la Empresa en ningún caso podrá denegar las peticiones de licencia debidamente justificadas que, en tal sentido, se le formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicables o de utilidad para el/la solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

6. Al contrario que en el supuesto de licencias, la concesión de los permisos estará subordinada a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá garantizarse que la dependencia donde se prestan los servicios asumirá sin daños a terceras personas o para la Empresa las tareas del personal al cual se concede el permiso.

Artículo 38. *Incompatibilidad entre permisos y licencias.*

1. Salvo en el supuesto de compatibilidad entre determinados permisos y licencias y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente Capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad.

2. A este respecto, en el caso de que una persona trabajadora se halle disfrutando de una licencia por vacaciones o asuntos particulares, y sufra alguna contingencia para la que el presente Convenio establezca una licencia o permiso específico que justifique su ausencia del puesto de trabajo, dicha licencia quedará absorbida dentro de la licencia de vacaciones o permiso por asuntos particulares del que ya venía disfrutando la persona trabajadora, por entenderse innecesaria aquélla para justificar la ausencia de su puesto de trabajo. Se exceptiona de lo anterior el caso del fallecimiento u hospitalización del cónyuge o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad, cuando éste tenga lugar durante un período vacacional de duración superior a las dos semanas naturales consecutivas, en cuyo caso sí procederá la suspensión del período vacacional para el disfrute de la licencia correspondiente, reanudándose aquél a continuación.

Artículo 39. *Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos.*

Transcurrido el período de disfrute de licencias y permisos correspondientes, el personal deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, y justificar con documentación fehaciente su ausencia, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 40. *Asistencia y justificación de ausencias.*

1. El personal que no pueda asistir a su puesto de trabajo, lo notificará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la justificación posterior al hecho.

2. 44. artikuluan, ondoezik egoteagatik lanera ez joatea justifikatzeko moduak jasotzen dira bajako parterik ez dagoen kasuetarako. Bada, artikulua horretan berariaz aurreikusten denari kalterik egin gabe, gaixorik egonez gero, hirugarren egun naturalerik aurrera bajako agiria aurkeztu beharko da, hiru eguneko gehieneko epean. Osasun-zerbitzu eskudunek bajako agiria egiten dutenean hasiko da epe hori zenbatzen. Horrez gain, astero «aldi baterako ezintasuna berresteko agiri ofiziala» aurkeztu beharko dute.

3. Medikua alta komunikatzeko agiria egin eta hurrengo egunean aurkeztu beharko dute, laneguna bada; bestela, hurrengo lanegunean aurkeztu beharko dute.

4. Lizentzia balioudunik eduki gabe langilea lanera etortzen ez bada, edo lanera etorri ez izana behar bezala justifikatzen ez badu, langileak ordu horiek errekupearatu beharko ditu, edo lan-saririk zati proportzionala kenduko zaio, hargatik eragotzi gabe diziplina-erantzukizuna ere eratzea.

41. artikulua. Lizentziak.

Langileek, aurrez jakinarazita eta ostean justifikatuta, baimena jasotzeko eskubidea edukiko dute honako kausa hauetan:

- a) Ondoezik egondako egunak.
- b) Ahaide baten heriotza, istripu, gaixotasun larri, mendekotasun edo ospitaleratzeagatik lizentzia.
- c) Ezkontzeko edo izateko bikotea eratzeko lizentzia.
- d) Ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonaletarako lizentzia.
- e) Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.
- f) Amatasunagatik edo edoskitzeagatik lizentzia.
- g) Erditzeagatik lizentzia.
- h) Ama biologikoa ez den gurasoaren lizentzia, semea edo alaba jaio, adopzio-xedez zaindu, harreran hartu edo adoptatzeagatik.
- i) Adingabeak edo ezindu fisiko edo psikikoak zaintzeko lizentzia.
- j) Lehen mailako ahaide baten gaixotasun larriagatik lizentzia.
- k) Lanpostuan egiten diren lanekin zuzeneko zerikusia ez duten azken azterketak zentro ofizialetan egiteko lizentzia.
- l) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.
- m) Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lizentzia.
- n) Senideei medikuarengana eta ebakuntza txiki anbulatorietara laguntzeko lizentzia.
- o) Haurtzaindegian edo haur-eskoletan egokitzapen-aldiak eta eskola-zentroetan tutoretzak egiteko lizentzia.
- p) Norbere gauzetarako baimen-egunak.

42. artikulua. Baimenak.

Baimenak eman ahalko dira, honako kausa hauek gertatzen direnean:

- a) Barne-sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteko baimena.
- b) Norbere kontuetarako ordaindu gabeko baimena.
- c) Ekitaldi kolektibo, zientifiko, tekniko, profesional, elkargoko, asoziatibo edo sindikaletara joateko baimena.
- d) Enplegatuen pixkanaka erretiratzeko baimena.

2. Sin perjuicio de lo específicamente previsto en el artículo 44 sobre la forma de justificación de los días de indisposición sin parte de baja, en caso de enfermedad, a partir del tercer día natural será obligatoria la existencia del parte de baja, que deberá presentarse en un plazo máximo de tres días, contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios de atención médica competentes, así como semanalmente el «comunicado oficial de confirmación de incapacidad temporal».

3. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición, si éste fuera laborable; si no lo fuera, durante el primer día hábil.

4. Las horas de inasistencia al trabajo sin causa válida de licencia, o sin justificación posterior al hecho, deberán ser objeto de recuperación o de deducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que pudiera haber lugar.

Artículo 41. Licencias.

El personal, previa comunicación y posterior justificación, tendrá derecho a licencia por las causas siguientes:

- a) Días de indisposición.
- b) Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, dependencia u hospitalización de un familiar.
- c) Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho.
- d) Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.
- e) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal.
- f) Licencia por maternidad y lactancia.
- g) Licencia por Maternidad caso de parto.
- h) Licencia del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.
- i) Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.
- j) Licencia por enfermedad muy grave de familiar en primer grado.
- k) Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo.
- l) Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.
- m) Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico.

- n) Licencia por acompañamiento al médico y por pequeñas intervenciones ambulatorias de familiares.
- o) Licencia por conciliación de períodos de adaptación en guarderías o escuelas infantiles y de tutorías en centros escolares.
- p) Días de licencia por asuntos particulares.

Artículo 42. Permisos.

Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

- a) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
- b) No retribuido por asuntos propios.
- c) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
- d) Permiso para el retiro progresivo de las personas empleadas.

43. artikulua. Izatezko bikoteak.

Kapitulu honetan ezkontideen eskubideei buruz egin diren erreferentzia guztiak izatezko bikoteei ere badagozkie; horrela koetan, izatezko bikoteen erregistro publikoan izena emanda izatearen ziurtagiria aurkeztu beharko da lizentzia eskuratzeko.

44. artikulua. Ondoezik egondako egunak.

1. Gaixorik egonez gero, hirugarren egun naturaletik aurrera bajako agiria aurkeztu beharko dute, hiru eguneko epean. Osasun-zerbitzu eskudunek bajako agiria egiten dutenean hasiko da epe hori zenbatzen. Horrez gain, astero «aldi baterako ezintasuna berresteko agiri ofiziala» aurkeztu beharko dute.

2. Langile batek, aldi batez ondoezik badago baina aldi baterako ezintasunagatik baja-parterik jaso ez badu, honela jokatuko du:

a) Ahal bezain laster, lanera joango ez dela esango dio behalako nagusiari.

Ondoezik dagoen langileak, gaitzak ahalbidetzen badio, behalako nagusiarekin harremanetan jarri beharko du, aurrez aurre edo telefonoz, lanera joango ez dela esateko.

Ondoezik dagoen egunean bertan jarri beharko du harekin harremanetan, edo aurretik, nolabaiteko aurrerapenaz aurreikus daitekeen ondoeza bada (ebakuntza txiki ambulatorioetan, adibidez).

b) Eskudun osasun-zerbitzuek jaulkitako ziurtagiria eskatuko du.

Langileak kasu bakoitzean eskuduna den osasun-zerbitzura joan beharko du, eta egoeraren berri emango duen ziurtagiria eskatu.

Ziurtagiri horretan, langilea lanera joan ez den egunetarako justifikatu beharko da ezinegon iragankorreko egoeran egon dela eta egun horietan atsedean hartu behar izan duela, medikuaren aginduz.

Ondorio horietarako, ahal dela, osasun-zerbitzu publikoek pazienteari atsedean hartzea gomendatzeko igortzen duten eredu espezifikoarekin edo beste osasun-eremu batzuetan betetzen duten eredu baliokidearekin bat egin beharko du enplegatuak eskatu behar duen ziurtagiri medikoak, eta, nolana ere, lanera joan ez den egunetan atsedean hartzeko gomendioa jaso beharko du.

Hala ere, ez da lanegun batean atsedean hartzea gomendatzen duen ziurtagiri medikorik aurkeztu beharko, baldin eta langilea egun horretan lanera joan bada eta ondoezik egoteagatik lanaldia amaitu gabe lanpostua utzi badu edo, aurretik ondoezik egon izanagatik, lanera beranduago sartu bada, betiere enplegatuaren zuzeneko arduradunak horretarako baimena eman badio eta langileen Kudeaketaz arduratzen direnei horren berri eman badio (ahal dela, lanaldi osoa egin ez den egunean bertan).

c) Langileen Kudeaketaz arduratzen direnei emango die ziurtagiria.

Beharrezkoa denean, langileak langileen Kudeaketaz arduratzen direnei eman beharko die ziurtagiri medikoa, justifikatu nahi den lehenengo egunetik zenbatzen hasita bost eguneko gehieneko epean, Enplegatuaren Atarian dagokion informazioa betetzeko betebeharra bazter utzi gabe.

3. Ondoezik egondako egunak justifikatzeko prozedura berezia:

Artículo 43. Parejas de hecho.

Todas las referencias hechas a los derechos de los/as cónyuges en el presente Capítulo se extienden también a las parejas de hecho; en este supuesto será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho.

Artículo 44. Días de indisposición

1. En caso de enfermedad, a partir del tercer día natural será obligatoria la existencia del parte de baja, que deberá presentarse en un plazo máximo de tres días, contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios de atención médica competentes, así como semanalmente el «comunicado oficial de confirmación de incapacidad temporal».

2. En el caso de que una persona trabajadora se halle afectada por un proceso de indisposición transitoria, que no haya quedado justificado por un parte de baja por incapacidad temporal (IT), deberá proceder de acuerdo a los siguientes pasos:

a) Puesta en conocimiento de la ausencia al superior inmediato:

El/la empleado/a afectado por una indisposición transitoria de este tipo deberá, siempre que su afección se lo permita, ponerse en contacto con su superior inmediato, de manera presencial o telefónica, para avisar a éste de la ausencia prevista.

Dicha comunicación deberá realizarse el mismo día en el que el/la empleado/a se halle indispuesto, o anticipadamente si se tratase de una situación de indisposición que pudiera prevverse con cierta antelación (pequeñas intervenciones ambulatorias, etc.).

b) Solicitud de justificante emitidos por los servicios sanitarios competentes:

El/la empleado/a deberá acudir a los servicios sanitarios competentes en cada caso, y recabar de ellos un justificante médico que informe acerca de su situación.

Dicho justificante deberá acreditar, para los días durante los que el/la empleado/a se haya ausentado de su trabajo, su situación de indisposición transitoria y la conveniencia de guardar reposo durante dichos días, por prescripción médica.

A estos efectos, el justificante médico a solicitar por el/la empleado/a deberá ajustarse preferentemente al modelo específico que emiten los servicios sanitarios públicos para dichas recomendaciones de reposo del/la paciente, o modelo equivalente en otros ámbitos sanitarios, y deberá contener, en todo caso, una recomendación médica para el descanso del/la empleado/a durante las jornadas en las que se haya ausentado.

No será necesario el justificante médico que prescriba el descanso del/la empleado/a durante una jornada cuando, habiendo acudido éste/a a trabajar ese día, abandonase su puesto de trabajo sin finalizar su jornada laboral por encontrarse indispuesto/a o se incorpore más tarde del horario de entrada por haberse encontrado indispuesto/a previamente, siempre que el/la Responsable directo del/la empleado/a así lo hubiere autorizado, y hubiere informado sobre dicho extremo a las personas encargadas de la gestión de personal, preferentemente el mismo día durante el que no se hubiese realizado la jornada íntegra.

c) Entrega del justificante a las personas encargadas de la gestión de personal:

Cuando éste resulte necesario, el/la empleado/a deberá entregar el justificante médico a las personas encargadas de la gestión de personal en el plazo máximo de cinco días, a contar desde el día cuya ausencia se pretende justificar, y todo ello sin perjuicio de la necesidad de rellenar la información correspondiente en el aplicativo del Portal del/la Empleado/a.

3. Procedimiento extraordinario de justificación de días por indisposición:

Salbuespenez, eskudun osasun-zerbitzuek jaulkitako ziurtagiria (aldi batez ondoezik egoteagatik lanera joan ez den egunetan atseden hartzea gomendatzen duena) lortzea materialki ezinezkoa izan bada, langileak kudeatzeaz arduratzen direnek absentzia-egunak justifikatuko dituzte, enpleguatuak hala eskatuz gero.

Horretarako, langileak kudeatzeaz arduratzen direnak ondoezik egoteagatik lanpostuan egon ez den langilearen buru hierarkikoarekin harremanetan jarriko dira, absentziari buruz duen iritzia biltzeko. Langileen Kudeaketaz arduratzen direnek ezingo dute absentzia bat justifikatu, eragindako enpleguatuaren buru hierarkikoarekin harremanetan jarritakoan hark esaten badu enpleguatua ez zela berarekin harremanetan jarri lanera joango ez zela esateko, prozedura honen 3.a) puntuan xedatzen denari jarraikiz.

Eragindako enpleguatuaren buru hierarkikoak enpleguatuaren absentziaren inguruan dakizkien xehetasunen berri emango die langileen Kudeaketaz arduratzen direnei; hala ere, bere burua gai ikusten ez badu, uko egin ahalko dio gaiari buruzko informazioa emateari.

Dena dela, azken buruan, zuzendari-kudeatzaileak ebaztiko du enpleguatuaren absentzia-egunaren justifikazioaren gainean, puntu honetan ezartzen den prozedura bereziaren bidez. Nahitaezkoa izango da enpleguatuaren arloko arduradunari informazioa ematea, baina informazioaren edukia ez da loteslea izango.

4. Aldi batez ondoezik egoteagatik absentzia-egunak ez justifikatzearen ondorioak:

Enpleguatuak, aldi batez ondoezik egoteagatik lanera joan ez bada eta baliozko justifikaziorik eman ezin badu, kasu bakoitzean eskuduna den osasun-zerbitzuak aldi baterako ezintasunagatikiko baja-partean egunok justifikatu dituenan salbu, egun horiek berreskuratu beharko ditu, edo ordainsariari zati proportzionala kenduko zaio, hargatik eragotzi gabe diziplina-erantzukizuna ere eratzea.

5. Ondoezik egoteagatik justifikatutako egunetan jarduerarik egin ezin bada:

Prozedura honetan xedatutakoarekin bat, enpleguatuak ezin du eskudun mediku-zerbitzuek agindutako atsedenarekin bateraezina den jarduerarik egin aldi batez ondoezik egoteagatik justifikatzen dituen egunetan; kontrakoa egiten badu, diziplina-erantzukizuna eratu ahalko da.

6. Aldi baterako ezintasun-egoeren ondoriozko absentismoa kontrolatzeko prozedura:

Aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileek baja- eta alta-partea entregatu beharko dizkiete langileen Kudeaketaz arduratzen direnei, baita aldi baterako ezintasunaren jarraitutasun-partea ere, Gizarte Segurantzak lege ezartzen dituen denbora-tarteetan (hau da, aldi baterako ezintasunagatikiko baja-partea eta jarraitutasun-partea egun eta 3 eguneko epean), eta pertsona horiek informazio xehea emango diote laneko arris-kuak prebenitzeko teknikariari.

7. Ohiko kontingentzien ondoriozko aldi baterako ezintasunagatikiko prestazio ekonomikoaren Kudeaketa enpresarekin itunduta duen mutua, Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaile gisa, kontingentzia profesionalen nahiz ohiko kontingentzien ondoriozko aldi baterako ezintasunak kontrolatuko ditu, eta haien jarraipena egin, osasun-zerbitzu publikoen eskumeneko osasun-laguntza duten langileentzat. Jarraipen-jarduera horien esparruan, Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileak alta medikoa emateko proposamen arrazoituak egin ahalko ditu, osasun-zerbitzu publikoen Ikuskapen Medikoko Unitateen bidez. Halaber, langilea

Extraordinariamente, y siempre que haya sido materialmente imposible la obtención de un justificante emitido por parte de los servicios sanitarios competentes, en el que se recomiende al/la empleado/a guardar reposo durante los días en los que se haya ausentado por una indisposición transitoria, las personas encargadas de la gestión de personal podrán proceder directamente a la justificación de dichos días de ausencia cuando así se lo solicite el/la empleado/a.

Para ello, las personas encargadas de la gestión de personal se pondrán en contacto con el/la superior jerárquico del/la empleado/a que se haya ausentado por indisposición, a fin de recabar sus impresiones sobre la ausencia. En ningún caso se podrá justificar ausencia alguna por parte de las personas encargadas de la gestión de personal si, puesto en contacto con el/la superior jerárquico del/la empleado/a afectado, éste/a manifestase que el citado empleado/a no puso en conocimiento del mismo su ausencia conforme a lo dispuesto en el punto 3 a) de este procedimiento.

El/la superior jerárquico del/la empleado/a afectado trasladará a las personas encargadas de la gestión de personal la información que el mismo disponga sobre los detalles que hayan rodeado la ausencia de dicho empleado/a, pudiendo declinar proporcionar información alguna al respecto, en el caso de que no se sienta con capacidad para ello.

No obstante, lo anterior, será el/la director/a-gerente quien resuelva en última instancia sobre la justificación del día de ausencia del/la empleado/a mediante el procedimiento extraordinario establecido en este punto, siendo preceptiva la solicitud de información al/la responsable del área del/la empleado/a, pero no vinculante el sentido de la misma.

4. Consecuencias de la no justificación de días de ausencia por indisposición transitoria:

En el caso de imposibilidad de justificación válida de los días de inasistencia al trabajo por indisposición transitoria del/la empleado/a, salvo que dichos días queden justificados en un parte de baja por IT emitido por los servicios sanitarios competentes en cada caso, deberán ser objeto de recuperación o de deducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que pudiera haber lugar.

5. Imposibilidad de realizar actividad alguna durante los días justificados por indisposición:

Los días que, conforme a lo dispuesto en el presente procedimiento, queden justificados por indisposición transitoria del/la empleado/a, éste/a no podrá realizar actividad alguna que resulte incompatible con el descanso prescrito por los servicios médicos competentes, pudiendo incurrir en responsabilidad disciplinaria en caso contrario.

6. Procedimiento para el control del absentismo laboral derivado de situaciones de IT:

Las personas trabajadoras en situación de IT deberán de entregar los partes de baja, alta y las continuidades de IT a las personas encargadas de la gestión de personal dentro de los márgenes temporales legalmente establecidos por la Seguridad Social, esto es, a los 3 días de la emisión de la IT y de las correspondientes continuidades de baja, quienes a su vez facilitarán información detallada al/la Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

7. La mutua con quien la empresa tenga concertada la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias comunes, como entidad colaboradora de la Seguridad Social, realizará el control y seguimiento de la IT derivada tanto de contingencias profesionales como comunes, para aquellas personas empleadas cuya asistencia sanitaria sea competencia de los servicios públicos de salud. En el marco de estas actividades de seguimiento, la entidad colaboradora de la Seguridad Social podrá formular, a través de las Unidades de Inspección Médica de los servicios públicos de salud, propuestas moti-

suspertuko ez dela ikusten badu, langileari ezintasun iraunkorra aitortzea eskatu ahalko dio Ikuskapen Medikoko Unitateari.

45. artikulua. Ahaide baten heriotza, istripu, gaixotasun larri, mendekotasun edo ospitaleratzeagatikoa lizentzia.

1. Odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senide bat hiltzen bada, istripua izaten badu, gaixotasun larriren bat badauka edo ospitaleratzten badute, 5 egun balioduneko lizentzia emango da senide hori ezkontidea edo semea edo alaba bada, eta 3 egun balioduneko lizentzia gainerako kasuetan; ahaidetasuneko bigarren mailako senideekin, ordea, lizentzia 2 egun baliodunekoa izango da.

2. Ezbeharra langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago jazoz gero, aurreko ataletan azaldutako lizentzia bi egun baliodun gehiagotan luza daiteke.

3. Ahaideen gaixotasun larria frogatuta dagoenetan, enpresako langileak, lehenengo lizentziaren amaieratik segidako hogeita hamar egun igaroz gero, iraunaldi bereko bigarren lizentziarako eskubidea izango du, baina ohiko egoitzatik urrun egoetatik ematen den luzapena ezin erabiliko da.

4. Aurrekoaren ondorioetarako, gaixotasun larritzat joko da mediku-zerbitzuek halakotzat jotakoa, eta ospitaleratzetaz joko da osasun-zentro batean gutxienez gau bat igarotzea, baita medikuak gutxienez gau bat etxean ospitaleratuta igarotzea agindu duela egiaztatzen bada ere.

5. Lizentzia-egunak segidakoak edo txandakakoak izango dira, eta lehenengo egunetik azkenera ezin izango dira egutegi-ko 14 egun baino gehiago igaro. Egunetako bat, nahitaez, senidea ospitaleratuta dagoela gozatu beharko da, edo heriotzaren eta ehorzketaren artean, gero gainerako egunez gozatu ahal izateko.

Ospitaleratze-aldiak edo heriotzaren eta ehorzketaren arteko aldiak enpleguaren lanaldiarekin bat egiten ez badu edo enpleguak edozein arrazoiengatik lanera joan behar ez badu, gainerako lizentzia-egunez bakarrik gozatu ahalko du, lehenengo erabili dela balioetsita. Halaber, enpleguak, ospitaleratze-aldian edo heriotzaren eta ehorzketaren arteko aldiaren borondatez lizentzia-egunik erabiltzen ez badu, gainerako lizentzia-egunez gozatzeko eskubideari eutsiko dio, eta lehenengo bakarrik erabili duela balioetsiko da.

6. Artikulu honetan xedatzen denerako, gaixotasun larriaren kontzeptuarekin parekatu ahalko da eragindako senidea fisikoki langilearen mende egotea dakarren gaixotasuna; betiere, mediku elkargokide batek senidearen mendekotasun fisikoa txosten bidez egiaztatzen badu eta, gainera, honako baldintzaren bat betetzen bada:

a) Fisikoki langilearen mende dagoen senidea odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko lehenengo mailakoa izatea, non bizi den gorabehera.

b) Mendekotasuna duen senidea langile eskatzailearen etxe berean bizitzea.

c) Senidea zuzenean langilearen mende egotea egunero-ko jarduerak egiteko eta inguruabar hori edozein dokumenturen bidez egiaztatzea.

7. Artikulu honetan xedatzen denerako, langileak lanaldia- ren banaketa irregularra ezartzen duen egutegia badauka, lizentziaren lanegun bakoitza 8 ordukoa dela balioetsiko da.

vadas de alta médica. Igualmente, podrá instar a dicha Inspección Médica a la tramitación del reconocimiento de la oportuna incapacidad permanente del/la trabajador/a, en el caso de que no sea previsible una recuperación del mismo.

Artículo 45. Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, dependencia u hospitalización de un familiar.

1. Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá una licencia de 5 días hábiles en el caso del cónyuge e hijos/as, y de 3 días hábiles en los restantes casos, salvo el de los familiares dentro del segundo grado de afinidad, en donde dicha licencia será de 2 días hábiles.

2. Cuando el suceso se produzca a más de 150 km del domicilio habitual del/la empleado/a, podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta dos días hábiles más.

3. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el personal de la empresa tendrá derecho a una segunda 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.

4. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos, y por hospitalización la situación en donde se dé una pernoctación en un centro sanitario, durante al menos, una noche o se acredite prescripción médica de hospitalización domiciliaria por al menos una noche.

5. Los días de licencia serán consecutivos o alternos, no pasando más de 14 días naturales entre el primer día de disfrute y el último. Necesariamente uno de ellos se habrá de disfrutar durante el período de hospitalización del familiar, o durante el período comprendido entre el fallecimiento y la celebración del sepelio, para posteriormente poder disfrutar del resto de días.

Si el período de hospitalización, o el comprendido entre el fallecimiento y la celebración del sepelio del familiar, no coincidiera con la jornada laboral del/la empleado/a o éste/a estuviera ausente por cualquier causa, únicamente se tendrá derecho al disfrute del resto de días de licencia, entendiéndose utilizado el primero. Igualmente, en el caso en el que, voluntariamente, el/la empleado/a no haga uso de ningún día de licencia durante el período de hospitalización, o durante el comprendido entre el fallecimiento y la celebración del sepelio del familiar, se entenderá que mantendrá el derecho al disfrute del resto de días de licencia, reputándose disfrutado únicamente el primero.

6. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se podrá equiparar al concepto de enfermedad grave la enfermedad que origine dependencia física justificada del familiar afectado hacia el/la trabajador/a, siempre que se justifique, mediante informe emitido por un médico colegiado, la situación de dependencia física del familiar y, además, se den alternativamente las siguientes condiciones:

a) Que el familiar que tenga dependencia física respecto del/la trabajador/a esté unido a éste/a con una relación de consanguinidad o afinidad de primer grado, con independencia de dónde resida.

b) Que el familiar dependiente esté empadronado en el mismo domicilio que el/la trabajador/a solicitante.

c) Que el familiar dependa directamente de la persona trabajadora para la realización de sus quehaceres diarios, y esto se acredite por cualquier otra justificación documental.

7. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, y cuando se trate de empleados/as adscritos/as a calendarios que conlleven una distribución irregular de la jornada de trabajo, se entenderá que cada jornada normalizada de la licencia equivale a unas 8 horas.

46. artikulua. Ezkontzeagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik ematen den lizentzia.

1. Norbera ezkontzeagatik edo izatezko bikoteen erregistro publikoan erregistratzeagatik, langileak egutegiko hogei eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du gertakariaren aurretik edo ondotik (eguna bera barne), edota oporraldiaren aurretik edo ondotik ere hartu ahal izango du, horrela nahi izanez gero.

2. Izatezko bikoteen kasuan, izatezko bikoteen erregistroan eraketa inskribatu dela ziurtatzeko agiria aurkeztu beharko da, lizentzia eskuratzeko.

3. Lizentzia honen onuradunek ez dute arrazoi bereko beste lizentzia bat eskuratzeko eskubiderik izango lau urteko epean. Hala ere, inskribatu ondoren, lizentziaren onuradunak izatezko bikoteen erregistro publikoan inskribatutako pertsona berberekin ezkontzea erabakitzen badu edo, erritu erlijioso batengatik, ondorio zibiletarako dagoeneko baden ezkontza bat berriro ospatzea erabakitzen badu, ez du beste lizentziarik jasoko, inskribatu zirenetik lau urte igaro badira ere (aurretik dibortziatu badira izan ezik).

4. Ezkontza enplegatu publikoaren guraso, aita-amaginarreba, neba-arreba, koinatu-koinata, seme-alaba, iloba edo aitona-amonena denean, langileak ezkontza-eguna izango du libre, baina, ospakizuna enplegatuaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrutirago egiten bada, hiru egun natural emango dira libre, joan-etorria errazteko.

47. artikulua. Izaera publikoko edo norberaren nahitaezko eginkizunak betetzeko lizentzia.

1. Nahitaezko eginkizun publiko eta pertsonalak betetzeko, behar adina denborako baimena izateko eskubidea izango dute langileek, betiere lan-ordutegitik kanpo egiterik ez badute.

2. Artikulu honi dagokionez, honako hauek hartuko dira nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaltzat:

a) NANA, pasaporte, gidabaimena, erakunde ofizialetako erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak eta epaitegietako eta polizia-bulegoetako zitazioak egin eta berritzea.

b) Zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide gisako hautetsi gisa gobernu-organoen eta horien menpeko batzordeen bileretara joatea.

3. Aurreko paragrafoaren b) letran bildutako betebeharrak betetzeko, langileak hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago sartzetik ez badu, langile hori nahitaezko eszedentziaren administrazio-egoerara igaro daiteke, berak horretarako eskaera egiten badu. Langileak eginkizun horiek betetzeagatik edo karguetan jarduteagatik kalte-ordainak edo dietak jasotzen baditu, haiei dagokien zenbatekoa kenduko da langileari eskubidez enpresan dagozkion ordainsarietatik.

4. Lizentzia honen erregulazioan aurreikusten denaren ondorioetarako, epaitegiko zitazioaren parekotzat joko da notariozako zitazioa, betiere lanorduetan programatu ezin bada.

48. artikulua. Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.

Sindikatu funtzioak betetzeko, sindikatuko prestakuntzarako edo langileen ordezkari-lanak egiteko baimenak emanago dira, hitzarmen honen seigarren tituluan zehazten diren baldintzetan.

Artículo 46. Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho.

1. Por razón de matrimonio propio, o inscripción en registro público de parejas de hecho, el personal tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración, incluyendo dicha fecha; pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2. En el supuesto de pareja de hecho, será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho.

3. Los/as beneficiarios/as de esta licencia no tendrán derecho a otra por esta misma causa en el plazo de 4 años. No obstante lo anterior, si, con posterioridad a la inscripción, el/la beneficiario/a de la licencia opta por contraer matrimonio con la misma persona con la que previamente se había inscrito en el Registro Público de Parejas de Hecho, u opta por celebrar, por un rito religioso, un matrimonio ya existente a efectos civiles, no tendrá derecho a nueva licencia por ello, indiferentemente de que hubiesen transcurrido más de 4 años desde dicha inscripción (salvo que previamente hubiera mediado divorcio).

4. Cuando el matrimonio lo contraigan padres/madres, padres/madres políticos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos, hijos/as, nietos/as o abuelos del/la empleado/a público, tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km del lugar de residencia habitual del/la empleado/a.

Artículo 47. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos de este artículo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del D.N.I., permiso de conducir, pasaporte, certificados expedidos por registros de organismos oficiales, citaciones de juzgados y dependencias policiales.

b) Asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como Concejal, Diputado, Juntero o Parlamentario.

3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra b) del párrafo anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá pasar la persona afectada a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la empresa.

4. A los efectos de lo previsto en la regulación de la presente licencia, se equipara a la citación en juzgados, la citación en notaría, siempre que no pueda programarse en horario no laboral.

Artículo 48. Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal.

Se concederán licencias para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinan en el Título Sexto de este Convenio.

49. artikulua. Amatasunagatiko eta edoskitzeagatiko lizentzia.

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

Lizentzia honen erregulazioan aurreikusten denaren ondorioetarako, haurra jaio aurreko azterketen eta erditzea prestatzeko saioen parekotzat joko dira amniozentesi-probak, beharrezkoa den denboraz (medikuak agindutako atsedendaldia barne hartuta).

2. Hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeagatik egunean ordubetez lanetik joateko eskubidea izango du enplegatuek. Baimenaren iraupena modu proportzionalan luzatuko da erditze anitzeko kasuetan.

Helburu berarekin, lanaldi arruntaren murrizketa batekin ordezkatu ahal izango da eskubide hori (ordu erdi hartu ahal izango du lanaldiaren hasieran eta amaieran, edota ordubete lanaldiaren hasieran edo amaieran).

3. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute lanaldia etete edo murrizteko eskubidea edoskitze artifizialaren kasuan. Horretarako, aitak eskaera egin beharko du, eta ama langilea dela eta lizentzia hartu ezin dezakeela edo lizentziari uko egiten diola egiaztatuko du.

4. Aurreko paragrafoak aipatzen duen lizentzia erabili ahal izango du emakumezko enplegatuek; bestela, edoskitze-orduak metatu ahal izango ditu, egunez egun zenbatuz, enplegatuaren egutegiaren arabera; bestela, eguneroko ordua hartzen hasi eta egun jakin batez geroztik hartu gabe dituen orduak metatu ahal izango ditu, gutxienez meta daitezkeen orduak hilabete bati dagozkionak badira.

5. Umeak garaia baino lehen jaiotzeagatik edo zernahi arrazoiengatik ospitalean geratu behar duen kasuetan, amak edo aitak gehienez bi orduz lanetik kanpo egoteko eskubidea izango dute, lansari osoa jasota. Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez ere bi orduz; orduan, ordainsariak proportzio berean murriztuko zaizkie.

6. Langileak zehaztuko ditu lizentzia hau gozatzeko ordutegia eta aldia, ohiko lanaldiaren barruan. Lanaldi arruntera itzuli baino 15 egun lehenago eman beharko dio horren berri langileak enpresari.

50. artikulua. Erditzeagatiko amatasun-lizentzia.

1. Enpresako enplegatua erditzen bada, egutegiko 126 eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du; erditzea anizkoitza bada, berriz, 150 egun hartzeko aukera izango du. Lizentzia amak nahi duen bezala zatituko da; hala ere, lizentziako sei astek erditu ondorengoak izan beharko dute. Ama hiltzen bada, aitak lizentzia osoa har dezake, edo, amak zati bat hartu balu, falta den zatia. Garaia baino lehenagoko erditzea badago edo, beste edozein arrazoiaren ondorioz, jaioberriak erditu ostean ospitaleratuta egon behar badu, jaioberriak ospitalean ematen dituen adina egun luzatuko da etenaldia, gehienez 13 aste gehigarriko mugara iritsi arte.

Semeak edo alabak desgaitasunen bat badu, apartatu honetan aipaturiko lizentziak bi aste gehigarriko iraupena izango du.

Artikulu honetan aipatzen diren baimenak lanaldi osoan edo lanaldi zatituan baliatu ahal izango dira, enplegatu publikoak hala eskatuta eta zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute.

Artículo 49. Licencia por maternidad y lactancia.

1. Las empleadas 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.

A los efectos de lo previsto en la regulación de la presente licencia, se equipara a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, la realización de pruebas de amniocentesis, por el tiempo necesario e incluyendo el consiguiente reposo que se prescriba facultativamente.

2. La empleada, por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y final de la jornada, o en una hora bien al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad.

3. 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 de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

4. La empleada 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 empleada, 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.

5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada pública o el/la empleado/a tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al/la empleado/a dentro de su jornada ordinaria. El/la empleado/a deberá preavisar a la Empresa con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 50. Licencia por maternidad en caso de parto.

1. En el supuesto de parto, las empleadas de la empresa tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. 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 se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a, la licencia a la que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas.

Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de las personas empleadas públicas y si lo permiten las necesidades del servicio.

2. Atsedendialdiak aldi berean hartzen badira, atsedene-egunen batuketa egitean ez da aurreko ataletan ezarritako egun-kopurua gaindituko. Orobat, erditze anizkoitza izanez gero, ez dira horri dagozkion egunak gaindituko.

3. Oporrak hasi baino lehen etorritako amatasun-bajaren kasuan, enplegatu publikoek eskubidea daukate oporrak lanpostura itzuli eta hurrengo egunetik aurrera hartzeko.

4. Oporrek bat egiten badute haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren ondoriozko aldi baterako ezintasunarekin edo edoskitzeak luzapenarekin, langileak beste egun batzuetan hartu ahal izango ditu oporrak, oporrei dagokien urte naturala amaitu bada ere. Eskubide berbera izango dute ama biologikoa ez den gurasoaren lizentziaz (semea edo alaba jaio, adopzio-xedez zaindu, harreran hartu edo adoptatzeagatik lizentziaz) gozatzen ari direnek.

5. Garaia baino lehen jaiotako haurren kasuan eta, beste edozein arrazoi dela-eta, jaio eta gero ere jaioberriak ospitalean egon behar duen kasuetan, amak edo, hala behar duenean, aitak eskatzen baldin badu, ospitalean alta hartu eta gero hasiko da zenbatzen etenaldia. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak.

6. Haurdunaldiagatik eta erditzeagatik lizentzia idatziz eskatu behar da. Eskaerarekin batera, medikuaren ziurtagiri ofiziala aurkeztu behar da, eta bertan medikuak adierazi behar du langilea erditu aurreko denboraldian dagoela. Eskaeran, enplegatu publikoak adierazi behar du erditu aurretik hartu ez dituen egunak pilatu nahi dituen. Gero, erditzearen eguna ere egiazta-tu beharko da, medikuaren ziurtagiri ofiziala edo familia-liburua aurkeztuz.

7. Haurdunaldian arriskuan egoteagatik lizentzia: enpresak langilearen ordainsarien % 100 arte osatuko du.

8. Erditzeagatik baimena baliatzen den bitartean, enpresak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango du.

51. artikulua. *Ama biologikoa ez den gurasoaren lizentzia, semea edo alaba jaio, adopzio-xedez zaindu, harreran hartu edo adoptatzeagatikoa.*

1. Semea edo alaba jaio, adopzio-xedez zaindu, harreran hartu edo adoptatzeagatik, ama biologikoa ez den gurasoak hamasei aste baimena edukiko du; hamasei aste horietatik sei gertaera eragilea jazo eta berehala baliatuko dira, nahitaez. Baimen hori beste bi astez luzatuko da -astebete guraso bakoitzarentzat-, semea edo alaba desgaitua bada edo bigarrenetik aurrerako seme edo alaba bakoitzeko, jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitza bada; aste horiek jaiotzaren egunetik, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratibotik edo adopzioa eratzten duen ebazpen judizialek aurrera hartuko dira.

Baimen hori hartu behar duen gurasoak baimena banatze-ko aukera du, betiere lehenengo sei asteak etenik gabe eta berehala hartzen badira, jaiotza-dataren, adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki judizialaren edo adopzioa eratzeko erabaki judizialaren ondoren.

Bi gurasoek lan egiten badute, lehenengo sei asteak igaro ondoren, baimen hori baliatzeko aldia eten egin daiteke, eta erditzearen ondorengo nahitaezko atsedendialdia amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte baliatu ahal da. Baimena etenak eginez hartzen bada, gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da baimen-aldi bakoitza, eta aste osoak hartu beharko dira.

2. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

3. En el caso de baja maternal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las empleadas públicas tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.

4. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de la licencia del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto.

6. La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la empleada pública se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

7. Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto la Empresa complementará hasta el 100 % las retribuciones de la trabajadora.

8. Durante el disfrute del permiso por parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Empresa.

Artículo 51. *Licencia del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.*

1. Por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, el progenitor diferente de la madre biológica tendrá un permiso de dieciséis semanas de duración, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso, del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

2. Artikulu honetan xedatzen denak Udaltzuten 48. artikuluan aitatasun-lizentziari buruz aurreikusten dena xurgatzen du.

52. artikulua. Adingabeak edo ezindu fisiko edo psikikoak zaintzeko lizentzia.

1. Legezko zaintza dela-eta, hamabi urtez azpiko haur baten edo inolako jarduera ordaindurik egiten ez duen urritu fisiko edo psikiko baten ardura hartu behar duen enpresako langileak bere lanaldiaren herena edo erdia murrizteko eskubidea izango du, lanaldiaren hasieran edo amaieran, aukeran, eta ordainsari guztiak –antzinatasuna barne– proportzioan murriztuko zaizkio. Legezko zaintza dela-eta zortzi urtetik beherako haurren bat edo jarduera ordaindurik ez duen urritu fisiko edo psikiko bat zaintzapean daukan langilearentzat, lanaldi-murrizketa hau, soldata proportzioan murriztuta, lanaldiaren zortzirena izango da gutxienez, eta gehienez erdia.

2. Legezko zaintza dela-eta lanaldia murrizten bada, langile ezin izango du bestelako jarduera ordaindutan aritu murriztutako ordutegian.

3. Behar bezala egiaztatutako salbuespenezko zirkunstantzietan izan ezik, lizentzia honek hamabi hilabeteko epea izango du. Lizentzia eragin duten inguruabarrak nabarmen aldatzen badira, aldiz, enpleguak lanaldi-murrizketa aldatzeko aukera izango du. Bestela, enpresari jakinaraziko dio ohiko lanaldira itzultzeko asmoa duela, 15 eguneko aurrerapenez jakinarazi ere.

4. Ongi justifikatutako kasuetan, langilearen mende dagoen edo langilearekin bizi den ezkontideak, aitak, amak edo 2. mailarainoko odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senideak desgaitasun fisiko edo psikikoren bat badu, lanaldi-murrizketa onartu ahal da, aurreko apartatuetan adierazitako baldintzetan.

5. Artikulu honetan azaltzen den lanaldi-murrizketa enpleguaren eskubide indibiduala da. Halere, enpresa bereko enplegatu bik edo gehiagok subjektu eragile beraren ondorioz eskubide hori badute, enpresak eragotzi egin dezake enplegatuak aldi berean eskubidea erabiltzea, enpresaren funtzionamenduari kalterako bada.

53. artikulua. Lehen mailako ahaide baten gaixotasun larriagatik lizentzia.

1. Salbuespenez, enplegatu batek lehen mailako ahaide bat zaindu behar badu, lanaldia ehuneko berrogeita hamarren murrizteko eskubidea izango du, ordainduta eta gehienez hilabeteetan. Gertaera eragile beragatik eskubide honen titular bat baino gehiago egonez gero, murrizketa-denbora titular horien artean hainbanatu ahal da, betiere hilabeteko gehieneko epea errespetatuta.

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

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

2. Lo dispuesto en el presente artículo absorbe a lo previsto en el artículo 48 del Udaltzuten en relación a la licencia de paternidad.

Artículo 52. Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.

1. El personal empleado de la Empresa que por guarda legal tenga a su custodia a un/a niño/a menor de doce años o a un disminuido/a físico/a o psíquico/a que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del/la empleado/a, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o una persona disminuida física o psíquica que no desarrolle actividad retribuida alguna esta reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario podrá ser, entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.

3. Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de doce meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el/la empleado/a podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a la Empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el/la empleado/a, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.

5. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del/la empleado/a; no obstante, si dos o más empleados/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

Artículo 53. Licencia por enfermedad muy grave de familiar en primer grado.

1. Excepcionalmente, el/la empleado/a 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 de la Empresa 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 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 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 la con-

zaien Gizarte Segurantzaren 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 beste hartzailak ordainsariak osorik kobratzen ez baditu, ez baimen honen 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 ala biek zerbitzua arlo berean betetzen badute, enpresak biak aldi berean aritzea mugatu ahal izango du, zerbitzuak behar bezala funtziona dezan.

54. artikulua. *Lanpostuan egiten diren lanekin zuzeneko zerikusia ez duten azken azterketak zentro ofizialetan egiteko lizentzia.*

1. Lanpostuaren zereginekin edo eginkizunekin zerikusi zuzenik ez duten gaiei dagozkien ikasketak egiteko, langileek azterketa akademikoetara joateko beharrezko lizentziak hartzeko eskubidea izango dute, azterketa-egunetan bakarrik (egutegiko bi egun, urteko eta ikasgaiko). Gehienez ere, egutegiko hamar egun hartu ahal izango dituzte urtean, eta bi egun gehiago azterketa langilearen bizitokitik 150 kilometro baino gehiagora egiten bada.

2. Lizentzia hau azterketa egiteko ematen da; hortaz, azterketaren deialdi bakoitzeko, egun bakarrean erabili ahal da (ezin daitezke bi egunak metatu deialdi bakarerrako).

3. Azterketaren egunean gozatu ahal da lizentziaz; hala ere, azterketaren aurreko gauen lan egin behar dutenek gau horretan baliatu ahal da dute.

4. Artikulu honetan xedatzen denaren ondorioetarako, irakaskuntza arautuen edozein zentro ofizialetan egiten diren deialdiak hartuko dira zentro ofizialetako azken azterketatzat. Berdin du azterketak ahozkoak zein idatzizkoak diren, eta ikasgai bat gainditzea edo titulazio bat lortzea izan beharko dute helburu. Hizkuntza Eskola Ofizialetako deialdiak ere azterketa horietan sartzen dira, baina unibertsitatera sartzeko probak ez.

55. artikulua. *Ohiko bizilekua aldatzeagatik lizentzia.*

1. Enpresako langileak ohiko etxebizitzaz aldatu behar badu, egutegiko egun bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du.

2. Ohiko etxebizitzaz aldatzeko bakarrik gozatu ahal da lizentzia honetaz. Ondorio horietarako, etxe berriko errolda-ageria eskatuko da.

3. Langile eskatzailearen erroldako datuak aldatu eta hilabeteko gehieneko epean gozatu ahal da lizentzia honetaz.

56. artikulua. *Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoak egitera joateko lizentzia.*

1. Enpresako langileek eskubidea izango dute lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lizentzia hartzeko, baldin eta lanera ez-joate hori ongi justifikatuta badago eta azterketa horiek egiten diren zentroetako ordu-tegiek lan-ordutegiari kanpo bertaratzeko aukerarik ematen ez badiete.

2. Langileek ezin izango dute eskubide hori hilabetean lau ordu baino gehiagoz baliatu.

dición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la trabajador/a 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 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 la misma área, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Artículo 54. *Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo.*

1. Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con las tareas o funciones del puesto de trabajo, las personas empleadas tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos exclusivamente durante los días de su celebración, a razón de dos días naturales por año y asignatura y, en todo caso, por un período no superior a 10 días naturales al año, el cual se ampliará en 2 días más, si los exámenes se realizan a más de 150 Km. del lugar de residencia del examinado.

2. La presente licencia se otorga para concurrir al examen, por lo que únicamente se podrá utilizar un único día por convocatoria de examen (no se permite la acumulación de los dos días para una única convocatoria).

3. El día durante el que se podrá disfrutar de la licencia será el día de realización del examen y, para aquellas personas empleadas que tuviesen que trabajar la noche anterior al mismo, dicha noche.

4. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se reputará examen final en Centro Oficial a toda convocatoria realizada en cualquier centro oficial de enseñanzas regladas, ya sea de carácter escrito u oral, en el que esté en juego la superación de una asignatura o la obtención de una titulación. Se incluyen entre estos exámenes las convocatorias de la Escuela Oficial de Idiomas, pero no así las pruebas de acceso a la Universidad.

Artículo 55. *Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.*

1. Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual, el personal de la Empresa tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

2. Esta licencia se podrá disfrutar únicamente en el caso de que se trate del domicilio habitual. A estos efectos, se exigirá como justificación el alta padronal en el nuevo domicilio.

3. La presente licencia se podrá disfrutar en un plazo máximo de un mes desde la fecha de modificación de los datos padronales del/la empleado/a solicitante.

Artículo 56. *Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico.*

1. El personal de la empresa tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, siempre y cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

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

3. Aurreko mugatik salbuetsita geratuko dira, hortik guztiz kanpo beraz, sendagileek osasun-zentroetara espresuki joatea agintzen duten kasuak.

4. Lizentzia honetan ez dira sartuko mediku elkargokideek egiten ez dituzten kontsultak, azterketak edo tratamenduak.

57. artikulua. Senideei medikuarengana eta ebakuntza txiki anbulatorioetara laguntzeko lizentzia.

1. Enplegatuek medikuarengana eta ebakuntza txiki anbulatorioetara lagundu ahalko diete mendeko guraso, ezkontide eta seme-alabei, artikulua honetan xedatzen diren baldintzetan.

2. Ospitaleraterik gabeko ebakuntza txiki anbulatorioetan, medikuaren txostenean hala justifikatzen bada, lanegun osorako lizentzia emango da. Inguruabar hori justifikatuta dagoela baliotsiko da, baita ere, dokumentu bidez egiaztatzen bada osasun-zentroan bost orduz edo gehiagoz segidan egon izana, bertan lo egin ez arren.

3. Senide horiei medikuaren kontsultara joaten laguntzeko, gehienez ere 4 orduko lizentzia emango da hilean, eta behar bezala justifikatu beharko da.

58. artikulua. Haurtzaindegian edo haur-eskoletan egokitzapen-aldiak eta eskola-zentroetan tutoretzak egiteko lizentzia.

1. Enpresako langileek ordubeteko lizentzia ordainduz eduki ahalko dute egunean (ezingo dira orduok metatu), gehienez ere 3 urteko seme-alabek haurtzaindegian edo haur-eskolan eskolatu izanaren ondorioz egokitzapen-aldia egin behar badute, lizentzia baliatzen hasi eta 15 egun naturalez gehienez ere. Salbuespenez, semeak edo alabak ikasturte berean bi egokitzapen-aldi egin behar baditu, bigarren lizentzia emango da, lehenengoaren baldintza beretan, inguruabarra egiaztatu ondoren.

2. Enpresako bi langilek baino gehiagok gertaera beragatik eskubide hau sortzen badute, murrizketa-denbora langile horien artean hainbanatuko da; betiere, 15 egun naturaleko epea errespetatuz.

3. Lizentzia honetaz gozatzeko, eskola-zentroaren justifikazio-txostena aurkeztu beharko da; bertan, egokitzapen-aldien iraupena egiaztatuko da.

4. Nahitaez eskolatzeko adinean dauden seme-alabak dauzkaten langileek ordaindutako lizentzia bat izateko eskubidea izango dute, irakasleekin hiruhilekoan behin elkartzeko, baldin eta bilera hori lanorduetatik kanpo ezarri den bada. Lizentzia baliatzeko, bilera zer ordutan hasi eta amaitu den egiaztatu beharko da, ziurtagiri baten bidez.

5. Aurreko paragrafoan xedatutako lizentzia bazter utzi gabe, ordaindu gabeko baimenak eman ahalko dira irakasleekin beste bilera batzuk egiteko, zerbitzuburuaren aldeko txostena edukiz gero.

59. artikulua. Norbere gauzetarako baimen-egunak.

1. Enpresako langileek sei eguneko lizentzia edukiko dute norbere gauzak egiteko, zeinak urteko orduen zenbaketatik kenduko diren.

2. Langileak bere gauzak egiteko sei egunak zatitu ahalko ditu, baina zatiek gutxienez bi ordukoak eta gehienez ere lanaldi erdikoak izan beharko dute, familiaren edo norberaren beharrei erantzuteko.

3. Baimena ez da gutxieneko aurrerapenez eskatu beharko, baina dagokion sailek arduradunak baimendu beharko du

3. 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.

4. No se considerarán comprendidas en esta licencia las consultas, exploraciones o tratamientos no realizados por profesionales médicos colegiados.

Artículo 57. Licencia por acompañamiento al médico y por pequeñas intervenciones ambulatorias de familiares.

1. Los/as empleados/as dispondrán de una licencia por acompañamiento al médico y por intervenciones ambulatorias de progenitores/as dependientes, cónyuge e hijos/as, en los términos dispuestos en el presente artículo.

2. Los casos de pequeñas intervenciones ambulatorias que no impliquen hospitalización, siempre que así se justificase en un informe médico, darán lugar a una licencia por la jornada en su totalidad. También se entenderá justificada esta circunstancia cuando se acredite documentalmente haber permanecido en el centro sanitario correspondiente cinco o más horas consecutivas, sin que haya existido pernoctación.

3. El acompañamiento de dichos familiares a consulta médica dará lugar a una licencia de un máximo de 4 horas mensuales, debidamente justificadas.

Artículo 58. Licencia por conciliación de períodos de adaptación en guarderías o escuelas infantiles y de tutorías en centros escolares.

1. Las personas empleadas de la Empresa tendrán derecho a una licencia retribuida de una hora diaria, no acumulable, durante el período de adaptación a los que sus hijos de hasta 3 años se tengan que someter a consecuencia de su escolarización en una Guardería o Escuela Infantil, durante un período máximo de 15 días naturales a contar desde el primer día de disfrute. En el caso excepcional de que el o la menor tenga que someterse a dos periodos de adaptación en un mismo curso escolar, se concederá una segunda licencia con las mismas condiciones que la primera, previa acreditación de tal circunstancia.

2. En el caso de que dos o más personas empleadas de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de 15 días naturales.

3. Para el disfrute de la presente licencia se deberá presentar informe justificativo del centro escolar, que certifique la duración del período de adaptación.

4. Las personas empleadas con hijos/as en edad de escolarización obligatoria tendrán derecho a una licencia retribuida para acudir a una reunión trimestral con el profesorado, siempre que no pueda ser fijada la misma fuera del horario laboral. Para su disfrute, se requerirá justificante de la hora de inicio y finalización de la reunión.

5. Sin perjuicio de la licencia estipulada en el párrafo anterior, discrecionalmente se podrán conceder permisos no retribuidos para reuniones adicionales con el profesorado, previo informe favorable del/La Responsable del Servicio.

Artículo 59. Días de licencia por asuntos particulares.

1. Las personas empleadas de la Empresa tendrán una licencia de seis días de duración por asuntos particulares, deducibles del cómputo horario anual, o su equivalente en horas.

2. El trabajador podrá fraccionar los seis días de asuntos particulares, en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo, para atender asuntos personales y familiares.

3. No resultará necesaria su solicitud con una antelación mínima, si bien el disfrute de estos días por asuntos particula-

norbere gauzetarako egunak baliatu ahal izatea, zerbitzua behar bezala ematen dela bermatzeko.

4. Erabateko zerbitzu aktiboko urtea bete ez duten langileek beren gauzetarako egun bat izateko eskubidea sortuko dute urtean lan egindako 61 egun naturaleko; hala ere, egun-kopuru horretara iristen ez diren baina 15 lanegun egiaztatzen dituzten langileei gutxienez bi orduko zatiak eman ahalko zaizkie.

5. Urte naturalean gozatzen ez diren norbere gauzetarako egunak ez dira diruz konpentsatuko, egun horiek ez baliatzeko arrazoia edozein izanda ere.

6. Lanaldiaren banaketa irregularra ezartzen duen egutegia daukaten langileek norbere gauzetarako orduz gozatzeko eskubidea izango dute, egunekin parekatuta; hots, lanegun batek zortzi ordu izango ditu lanaldi osoan lan egiten dutenentzat, eta horren zati proportzionala lanaldi murriztua dutenentzat.

7. Enpresako langileek beren gauzetarako bi egun osagarri baliatzeko eskubidea izango dute seigarren hiruurtetako betetakoa, eta, zortzigarren hiruurtetik aurrera, eskubide horri egun bat gehiago erantsiko zaio, lan egindako urteak konpentsatzeko.

Hiruurtetakoak betetzeagatik ezartzen diren norbere gauzetarako egunak urte natural bakoitzaren urtarrilaren 1etik aurrera hartu ahalko dira, nahiz eta langileak azkenean urtea bete ez.

60. artikulua. *Barne-sustapen profesionalerako ikasketak edo probak egiteko baimena.*

1. Betetzen duten eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zuzena duten gaiei dagozkien lanbide-hobekuntzako ikastaroak egiteko baimenak eman ahal izango zaizkie enpresako langileei, baldin eta prestakuntza-zentroetan ikastaro horiek egiteko onartzen badituzte.

2. Baimen honen iraupena ezin da izan ikasturte bati dagokiona baino luzeagoa.

3. Baimen honekin batera, zerbitzuagatik kalte-ordaina jasotzeko eskubidea sortuko da, Irungo Udaleko udal-langileei ezartzen zaizkien irismen eta eduki berberarekin.

4. Enpresa barruko hautatze-probak egiteko baimen ordainduak eman ahal izango dira, proba horiek egiteko behar den denboran. Beste erakunde edo enpresa batean lan egiteko enplegu-deialdietan parte hartzeko bada, baimenok hautazkoak izango dira, eta ordaindu gabek.

61. artikulua. *Norbere kontuetarako ordaindu gabeko baimena.*

1. Norberaren eginbeharretarako ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira, baina ordainsariak jasotzeko esku-biderik gabe.

2. Baimen honek, gutxienez, ondoz ondoko 7 egun naturaleko aldiak izango ditu, eta pilotutako iraupenak ezingo ditu bi urteak gaintu, honako kasu hauetan eta honako mugaketa hauekin:

a) Norbere kontuetarako ordaindu gabeko baimenak bi urtekoak izan ahalko dira gehienez, langile finko batek eskatzen baditu eta honako kausa hauetako bati erantzuteko bada:

— 6 urte arteko seme-alabak zaintzeko edo mendeko ezkontidea nahiz eskatzailearekin bizi diren mendeko gurasoak zaintzeko.

res deberá de ser autorizado por el/la Responsable del Departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.

4. Aquellas personas empleadas que no alcancen el año de servicio activo pleno, se entenderá que han generado el derecho a disfrutar de una licencia por asuntos particulares de un día de duración por cada 61 días naturales prestados durante el año, sin perjuicio de poder conceder fracciones de un mínimo de dos horas de permiso a quienes, no alcanzando este número de días, acrediten un mínimo de 15 días de trabajo.

5. En ningún caso procederá la compensación económica de los días de asuntos particulares no disfrutados durante el año natural, sea por la causa que fuere.

6. Aquellas personas empleadas adscritas a calendarios con un reparto irregular de la jornada de trabajo, tendrán derecho al disfrute del equivalente en horas a estos días de asuntos particulares, entendiéndose que cada una de estas jornadas equivale a unas ocho horas para quienes trabajen a jornada completa, o la parte proporcional correspondiente para el caso de jornadas reducidas.

7. Las personas empleadas de la Empresa tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, en compensación por los años trabajados.

Los días de asuntos particulares que se establezcan por el cumplimiento de trienios se entenderán íntegramente disponibles para el personal desde el 1 de enero de cada año natural, incluso aunque el mismo no completase el mismo finalmente.

Artículo 60. *Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.*

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o el puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a las personas empleadas de la Empresa que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.

2. El período de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

3. Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio con idéntico alcance y contenido al aplicable para las personas empleadas municipales del Ayuntamiento de Irun.

4. Para la realización de pruebas selectivas dentro de la Empresa, se concederán permisos retribuidos por el tiempo necesario para la realización de las mismas. Tales permisos serán potestativos y no retribuidos para poder concurrir a convocatorias de empleo para la provisión de plazas o puestos de trabajo en otras instituciones o empresas.

Artículo 61. *Permiso no retribuido por asuntos propios.*

1. Se podrán conceder permisos por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna.

2. La duración de este permiso será por períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de los dos años de duración, en los casos y con las limitaciones que a continuación se especifican:

a) Los permisos no retribuidos por asuntos propios podrán llegar hasta los dos años cuando, habiendo sido solicitados por parte del personal laboral fijo, respondan a una de las siguientes causas:

— Se soliciten para el cuidado de hijos/as menores de 6 años, o para atender al cónyuge o progenitores/as dependientes que convivan con el/la solicitante.

– Behin betiko atxikita duen lanpostuarekin zerikusi zuzena duten lanbide-ikasketak egiteko.

– Medikuak agindu badu (behar bezala egiaztatu beharko da).

Hiru kasuetan, langilea ondorio guztietarako lanean dagoe-labaliotsiko da, ordainsariak sortzeko, hiru hilekoak osatzeko eta oporrak zenbatzeko izan ezik, baina lanpostua gordeko zaio. Ondorioz, ezingo da baimen honetaz gozatu, ordaindutako jarduerarik egiten bada.

Kontzeptu horiengatik ordaindu gabeko hainbat baimenez jarraian gozatu nahi bada, gozatutako azken baimenetik hurrengo hasi bitartean benetan lan egindakoaldi bat igaro beharko da; aldi horren iraupena, gutxienez, azken baimen ordaindu gabearen baliokidea izango da.

b) Gainerako kasuetan, norbere kontuetarako ordaindu gabeko baimenak ondoz ondoko 7 egun naturaleko aldietan eman ahalko dira, eta metatutako denbora ezin izango da hiru hilabetekoa baino gehiagokoa izan, bi urterik behin.

c) Aurrekoari kalterik egin gabe, enpresako langileei baimen hau eman ahalko zaie, enpresaren barruan goragoko lanpostuetara eta kategorietara iristeko hautatze-ikastaroak edo praktikaldiak egiteko. Halakoetan, ikastaroak edo praktikaldiak irauten duen denborarako emango da baimena, eta ez du inolako ordainsaririk kobratzeko eskubiderik emango.

3. Aipatutako edozein kontzepturengatik ordaindu gabeko baimenaz gozatzen duten langileen gizarte-kotizazioak Gizarte Segurantzaren inguruko araudiak kasuan-kasuan zehazten dituenak izango dira, laneko estatusaren arabera.

62. artikulua. *Ekitaldi kolektibo, zientifiko, tekniko, profesional, elkargoko, asoziatibo edo sindikaletara joateko baimena.*

1. Biltzarretara, ikastaroetara, mintegietara, sinposiumetara, topaketetara, saioretara, mahai-inguruetara, hitzaldietara, bileretara, jardunaldietara eta bestelako bilera kolektiboetara bertaratzeko (zientifikoak, teknikoak, profesionalak, elkargokoak, asoziatiboak edo sindikalak izanik ere) baimena eman ahal izango zaie enplegatu publikoei; baimena 15 eguneko izango da urtean, zatitzeko aukerarekin.

2. Enpresak interesgarriztat jotzen baditu ekitaldi horietan jorratzen diren gaiak, bertaratuak enplegatuek eskubidea izango dute dietagatik, bidaia-gastuengatik, egonaldiagatik, izena emateagatik edo bestelakoengatik kalte-ordaina jasotzeko. Lehenbailehen txosten zehatz bat egingo du, jasotako esperientziei buruzkoa eta esperientzia horiek enpresaren zerbitzuaren mesedetan erabiltzeko eskaintzen dituzten aukerei buruzkoa.

3. Enplegatuaren intereserako bakarrik emandako baimenak ez du ezein kontzepturengatik (dietak, bidaia-gastuak, egonaldia edo izen-ematea barne) inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik emango. Interesdunaren kontura izango dira gastu horiek guztiak.

63. artikulua. *Enplegatuak pixkanaka erretiratzeko baimena.*

1. Eskaera egiten dutenean 55 urte beteta dauzkaten eta nahitaez erretiratzeko adinera iritsi ez diren enpresako langile finkoek artikulua honetan pixkaka erretiratzeko xedatzen den baimena eskuratu ahalko dute.

2. Baimena baliatuz gero, lanaldia % 50 arte murriztuko da, eta enpresak eta langile interesdunak, hala badagokio, lanaldia modu irregularrean banatzea erabaki ahalko dute.

3. Hauetako baldintzaren bat betetzen denean bakarrik emango da baimen hau:

– Se soliciten para cursar estudios profesionales directamente relacionados con el puesto de trabajo al que se halle definitivamente adscrito.

– Se soliciten por prescripción médica debidamente acreditada.

En los tres casos se considerará a la persona trabajadora en servicio a todos los efectos, salvo para el devengo de retribuciones, el perfeccionamiento de trienios y el cómputo de vacaciones, reservándosele el puesto de trabajo. Consiguientemente, el disfrute de estos permisos será incompatible con el desempeño de actividad retribuida alguna.

Cuando se pretenda disfrutar de varios permisos no retribuidos por estos conceptos con carácter consecutivo, será necesario que medie, entre la finalización del último permiso disfrutado y el comienzo del siguiente, un período de tiempo de trabajo efectivo equivalente, al menos, a la duración del último permiso no retribuido disfrutado.

b) En el resto de casos, los permisos no retribuidos por asuntos propios únicamente podrán concederse por períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos, y la duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

c) Sin perjuicio de lo anterior, podrá seguir concediéndose dicho permiso para la participación de las personas empleadas en cursos selectivos o períodos de prácticas para el acceso a puestos y categorías superiores dentro de la propia Empresa. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso o prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

3. Las cotizaciones sociales de las personas trabajadoras que disfruten de un permiso no retribuido, por cualquiera de los conceptos anteriormente citados, serán las que determine en cada momento la normativa correspondiente en materia de Seguridad Social, en función de su estatus laboral.

Artículo 62. *Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.*

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

2. Si las asistencias tratasen materias de interés para la Empresa el/la empleado/a asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y vendrá obligado/a a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

3. El permiso concedido por interés exclusivo del/la empleado/a no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

Artículo 63. *Permiso para el retiro progresivo de las personas empleadas.*

1. Las personas empleadas fijas de la Empresa que, a la fecha de la solicitud, tengan 55 años cumplidos y no hayan alcanzado la edad de jubilación forzosa, podrán acogerse al permiso para el retiro progresivo establecido en el presente artículo.

2. El permiso consistirá en una reducción de la jornada de trabajo de hasta un 50 %, pudiéndose pactar entre la empresa y la persona trabajadora interesada la distribución irregular de la jornada a realizar, en su caso.

3. Únicamente se concederá este permiso cuando se cumplan alguna de estas dos condiciones:

a) Enplegatu eskatzailearen lanpostua enplegatu hori erretiratzeko denbora desagertzea aurreikusita badago.

b) Lanpostuaren arloko arduradunak aldeko txostena idazten badu esanez zerbitzuaren ikuspuntutik lanaldi-murrizketa bideragarria dela (ordezkapenetara jo gabe) eta enpresak ere aldeko txostena ematen badu.

4. Lanaldi-murrizketarekin batera, ordainsariak ere murriztuko dira. Langileak ordainduko ditu bere konturako gizarte-kotizazioak, bai benetan lan egindako lanaldiaren ehunekoagatik, bai murriztutako ehunekoagatik.

BIGARREN TITULUA

ORDAINSARIEN ARAUBIDEA

V. KAPITULUA. ARAUBIDE OROKORRA

64. artikulua. Ordainsariak. Aplikazio-eremua.

1. Hitzarmen honetan eta 1. eranskinean xehatzen diren ordainsari-kontzeptuak aplikatzearen ondoriozko ordainsaria jasoko dute enpresako langileek, beren lanpostuaren lanbide-talde eta -kategoria edo -mailaren arabera.

Nolanahi ere, funts komun gisa soldata-erregularizazioen bat duten langileek enpresarekiko lan-harremana amaitu arte eutsiko diote kontzeptu horri; bere egunean kontzeptua sortu ez zutenei ez zaie aplikatutako, eta desberdintasun horiek ez dira soldata-diskriminaziotzat joko, hitzarmen honen 7. artikuluan aurreikusten diren ondorioetarako.

2. Horren arabera, langileek ezin izango dute funtsen banaketetan parte hartu, ez eta hitzarmenean jasotzen ez diren ordainsariak jasoko ere. Halaber, proiektuak eta aurrekontuak prestatzeagatik, lanak zuzendu edo ikuskatzeagatik, aholku emateagatik, auditoriak egiteagatik edota txostenak nahiz irizpenak emateagatik ezin izango da aparteko ordainsaririk jaso.

3. Artikulu honen aurreko paragrafoetan ezarritakoa haustea erantzukizun pertsonala ekarriko die bai ordainketa agintzen duen pertsonari, bai dirua ematea irregularra izan daitekeela jakinarazteko eginkizuna duten pertsonari.

4. Denbora partzialeko lanpostua daukaten langileek edo ohiko lanalditzat finkatuta dagoena baino ordu gutxiagoko lanaldia duten langileek beren lanaldiarekin proportzionala den ordainsaria jasoko dute.

5. Titulu honetan xedatzen denarekin bat etorritik egokituko zaizkio banakako ordainsariak hitzarmen honen edukiri.

65. artikulua. Ordainketa-aginduak.

Langileen ordainsariak ordaintzeak lehenetsuna izango du egin daitekeen beste edozein ordainketaren aurretik. Enpresak behar diren ebazpenen bidez arautuko du ordezko zer prozedura erabiliko den interesdunek bidegabe kobratu ez dituzten zenbatekoak jasoko dituzten.

66. artikulua. Ordainsarien kontzeptuak.

Enpresako langileek ordainsarien honako kontzeptu hauek jasoko dituzte:

- Oinarrizko soldata.
- Antzintasuna.
- Funts komunak.

a) Que el puesto de trabajo del/la empleado/a solicitante esté previsto que desaparezca una vez se jubile el/la empleado/a solicitante que la ocupa.

b) Que el/la Responsable del Área a la que pertenezca el puesto de trabajo emita un informe en el que considere viable, desde el punto de vista del servicio, el disfrute de la reducción de jornada sin recurrir a su sustitución, y la empresa informe favorablemente la misma.

4. La reducción de jornada implicará la disminución de las retribuciones correspondientes. Las cotizaciones sociales a cargo del/la empleado/a, tanto por el porcentaje de jornada efectivamente trabajado como por el reducido, serán sufragadas por el mismo.

TÍTULO SEGUNDO

DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

CAPÍTULO V. RÉGIMEN GENERAL

Artículo 64. Retribuciones. Ámbito de aplicación.

1. La remuneración del personal de la Empresa será la resultante de la aplicación de los conceptos retributivos detallados en el presente Convenio y su Anexo 1, según los grupos y categorías/niveles profesionales en los que se encuadre el puesto de trabajo de la persona trabajadora.

En cualquier caso, las personas trabajadoras que en el momento en el que se produjo tuvieron una regularización salarial en concepto de Fondo Común, mantendrán dicho concepto hasta la finalización de la relación laboral con la Empresa, no siéndoles de aplicación a las personas trabajadoras que en su día no lo generaron, sin que dichas diferencias supongan discriminación salarial alguna a los efectos previstos en el artículo 7 del presente Convenio.

2. En su virtud, el personal no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este Convenio, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios, emisiones de dictámenes e informes.

3. La infracción de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, será causa de responsabilidad personal tanto para el/la ordenador/a del pago, como para los/las que tengan la misión de informar sobre la posible irregularidad de la concesión.

4. El personal que desempeñe puestos de trabajo con jornada a tiempo parcial o que esté autorizado a realizar una jornada inferior en cómputo horario a la fijada como ordinaria recibirá una retribución proporcional a la misma.

5. La adecuación de las retribuciones individuales al contenido del presente Convenio se realizará conforme a lo que se preceptúa en este Título.

Artículo 65. Ordenación del pago.

La ordenación del pago de las retribuciones del personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse, y se regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los/as interesados/as de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerse.

Artículo 66. Conceptos Retributivos.

Los conceptos retributivos que puede percibir el personal de la Empresa son los siguientes:

- El Sueldo Base.
- Antigüedad.
- Fondo Común.

- d) Aparteko ordainsariak.
- a. Produktibitate-osagarria.
- b. Guardiako edo zaintaldeko txanden osagarria.
- c. Arduraldi bereziaren osagarria.
- d. Aparteko zerbitzuengatiko haborokinak.
- e. Txandatasun-osagarria.

67. artikulua. Oinarrizko soldata.

1. Enpresako langileen oinarrizko soldataren kontzeptua eta erregulazioa hitzarmen honen 1. eranskinaren ondoriozkoak izango dira, eta langileen lanbide-kategoria edo -mailaren arabekoak.

2. 1. taldeko langileen oinarrizko soldataren zenbatekoa ezingo da izan 5. taldekoentzat ezarrita dagoena baino hiru aldiz handiagoa.

3. Langileak askotariko lanbide-taldeetan multzokatuta egongo dira, eta, talde horien barruan, dagokien kategorian edo mailan, hitzarmen honen 11. artikuluan jasotzen den sailkapen-sistemarekin bat.

4. Autoantolaketaren printzipioaren arabera eta Langileen Estatutuan eta hitzarmen honetan aurreikusitakoaren arabera, enpresak lanbide-talde bakoitzaren antolaketarako beharrezko ikusten dituen lanbide-kategoriak edo -mailak zehaztu eta ezarri ahalgo ditu plantillan.

5. Hala badagokio, lanbide-kalifikazioaren, ezagutza-mailaren, lan-eskarmentuaren, egiaztatutako gaikuntzaren edo gaitasun fisikoaren arabera zehaztuko dira kategoriak/mailak, enpresaren prozesuen antolaketarekin eta antolamendurekin bat.

68. artikulua. Antzintasuna.

1. 2021erako, honako hauek izango dira antzintasunaren kontzeptua, erregulazioa eta zenbatekoa:

ANTZINATASUNAREN HILEKO ZENBATEKOA (2021)

Taldea	Hirurtekoaren zenbatekoa
1	61,01 €
2	50,12 €
3	45,31 €
4	36,82 €
5	32,52 €

2. Hiru urteko zerbitzuarengatik ematen diren hirurtekoak osatu eta likidatzeko, langile mugagabe, aldi baterako langile, karrerako funtzionario edo bitarteko funtzionario gisa enpresan edo sektore publikoko edozein erakundetan emandako zerbitzu guztiei dagokien denbora zenbatuko da, administrazio- nahiz lan-zuzenbideko kontratua izan gorabehera.

3. Hirurtekoa burutzen den unean enpleguaren lanbide-taldeak duen balioaren arabera zehaztuko da jasoko den hirurtekoaren kopurua.

69. artikulua. Funts komuna.

Kontzeptu honen ondorioz ordainsarietan doikuntzaren bat duten langileek doikuntza horri eutsiko diote enpresarekiko lan-harremana bukatu arte.

Gainerako langileek ez dute ordainsari-kontzeptu hau izango, eta kontzeptu honen ondoriozko desberdintasunak ezingo dira soldata-diskriminaziotzat jo, hitzarmen honen 7. artikuluan ezarritako ondorioetarako.

70. artikulua. Apartek ordainsariak.

Langileek aparteko bi ordainsari jasoko dituzte urtero: ekainean bata, eta abenduan bestea. Aparteko ordainsari bakoitzaren zenbatekoa hileko ohiko zenbatekoaren berdina izango da;

- d) Pagas Extraordinarias.
- a. Complemento de Productividad.
- b. Complemento de turnos de Guardia o Retén.
- c. Complemento de Dedicación Especial.
- d. Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.
- e. Complemento por turnicidad.

Artículo 67. El sueldo base.

1. El concepto y la regulación del sueldo base de las personas trabajadoras de la Empresa correspondiente a cada categoría/nivel profesional será el resultante del Anexo 1 del presente Convenio.

2. La cuantía del sueldo base de las personas trabajadoras del grupo 1 no podrá exceder en más de 3 veces la fijada para los del grupo 5.

3. Las personas trabajadoras estarán agrupadas en los distintos grupos profesionales y dentro de estos en las categorías/niveles correspondientes, de conformidad con el sistema de clasificación previsto en el artículo 11 del presente Convenio.

4. En virtud del principio de autoorganización, lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio, la Empresa podrá definir y establecer en la Plantilla, las Categorías/Niveles Profesionales que considere necesarios en la organización para cada uno de los grupos profesionales.

5. Las Categorías/Niveles, en su caso, se definirán de acuerdo con la calificación profesional, determinados niveles de conocimiento, experiencia profesional, capacitación acreditada o aptitudes físicas de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo de la Empresa.

Artículo 68. Antigüedad.

1. El concepto, regulación y cuantía de la antigüedad para el año 2021 será el siguiente:

IMPORTE MENSUAL ANTIGÜEDAD (AÑO 2021)

Grupo	Importe trienio
1	61,01 €
2	50,12 €
3	45,31 €
4	36,82 €
5	32,52 €

2. Para el perfeccionamiento y liquidación de trienios por cada tres años de servicios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en la Empresa o en cualesquiera entidades del Sector Público, tanto en contrato de derecho laboral como administrativo, y en calidad de indefinido, temporal, funcionario de carrera o interino.

3. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor actual correspondiente al Grupo Profesional al que el/la empleado/a pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.

Artículo 69. Fondo común.

Las personas trabajadoras que vengan percibiendo un ajuste en sus retribuciones derivado de este concepto lo mantendrán hasta la finalización de su relación laboral con la Empresa.

Para los restantes trabajadores/as no existirá este concepto retributivo, y las diferencias resultantes por este concepto en ningún caso podrán ser consideradas discriminación retributiva, ni en particular a los efectos establecidos en el artículo 7 del presente Convenio.

Artículo 70. Pagas extraordinarias.

El personal tendrá derecho a dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de las pagas extraordinarias será igual al importe de una men-

hortaz, langileari dagozkion ordainsari-kontzeptu guztiak bilduko ditu, hitzarmen honetan kontzeptu bakoitzerako xedatutakoaren arabera.

71. artikulua. Produktibitate-osagarria.

Langilearen jardunaren ebaluazioaren arabera ordainduko da osagarri hau, baita norbanakoaren mailan edo enpresako talde, sekzio, zerbitzu edo arloen mailan aurretik finkatutako errendimenduen edo emaitzen betetze-mailaren arabera ere.

Osagarri honekin jaso daitekeen gehieneko zenbatekoa langileak jasotzen dituen ordainsari guztien guztizkoaren % 5,6koa izango da, aparteko orduengatik jasotako zenbatekoak kenduta.

Enpresak zehaztuko du zenbatekoa ordaintzeko modua, langileen ordezkariekin ados jarri ondoren.

Ordainsari-kontzeptu hau ez da inolaz ere finkagarria izango.

72. artikulua. Guardiako edo zaintaldeko txanden osagarria.

Osagarri hau enpresaren premia bereziei erantzuteko sortu da; beraz, enpresak berak aitortu beharko du, premiak denboran aldatu edo, are, desagertu ere egin daitezkeelako. Hortaz, osagarri hau ez da inolaz ere finkagarria izango.

Guardian dagoen langileak ohiko ordutegitik kanpo aurkitzeko moduan eta, hala eskatzen bazaio, lantokira joateko moduan egon beharko du. Enpresak aurkitzeko moduan egoteko eta zerbitzua emateko behar diren bitartekoak emango dizkie guardian dauden langileei, ezarritakoaren arabera. Guardiako zerbitzuak estalita egon behar du beti.

Osagarri honek bi modalitate dauzka:

1) Guardiako txandaren osagarriak 328 euro ordaintzen dizkie guardian txandara sartzen diren eta arlo bakoitzak txanda horretarako zehaztuta dituen lanak egiten dituzten langileei, guardian egindako aste bakoitzarengatik. Osagarri hau ez da aparteko ordainsarietan ordainduko.

2) Zaintaldeko txandaren osagarriaren bidez, langileek unean-uneke premiei edo premia bereziei, istripuei, gertakari latzei edo larrialdiko egoerei erantzun egokia emateko xedez aldizka izan beharko duten prestutasun berezia ordaintzen da. Osagarri honen zenbatekoa 116 eurokoa da zaintaldeko txandan egindako aste bakoitzeko. Kopuru hori handitu ahal izango da, txandara ohi baino gehiagotan atxiki behar izanez gero; betiere, modu proportzionalean. Osagarri hau ez da aparteko ordainsarietan ordainduko.

Instalazioen, ekipoen, materialaren eta abarren ezaugarriak direla-eta guardiako aldiari mantentze- edo ustiapen-lan jakin batzuk ezarri behar badira, guardiako txandan dauden langileek 265 euroko osagarria jasoko dute guardian edo zaintaldean egindako aste bakoitzeko, xede horri 6 ordu ematen dizkiotela balioetsita. Osagarri horren zenbatekoa benetan lan egindako orduekin proportzionala izango da, lan gehiago esleitzen badira edo lanak kentzen badira.

Guardiako Zerbitzuan egiten diren lanak ohiko lanalditik kanpo egindako aparteko orduak bezala ordainduko dira; betiere, langileak lanok egiteko gertakariaren tokira edo lantokira joan behar badu. Hala ere, langilea mugitzea ez dakarten lan telematikoak guardiako edo zaintaldeko txanden osagarrian ordainduz joko dira.

sualidad ordinaria, por lo que incorporará la totalidad de conceptos retributivos que correspondan al/la trabajador/a según lo dispuesto para cada uno de ellos en el presente Convenio.

Artículo 71. Complemento de productividad.

Este complemento será retribuido en función de la evaluación del desempeño del/la trabajador/a y el rendimiento o resultados obtenidos con respecto a los previamente marcados con carácter individual o a nivel de grupo, equipo, sección, servicio o área de la Empresa.

La cantidad máxima a percibir en concepto de este complemento será de un 5,6 % del total de las retribuciones que venga percibiendo la persona trabajadora, a excepción de las cantidades percibidas por horas extraordinarias.

Esta cantidad será abonada en la forma que determine la Empresa previo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras.

Este concepto retributivo en ningún caso tendrá carácter consolidable.

Artículo 72. Complemento de turnos de Guardia o Retén.

Este complemento se establece al objeto de atender necesidades especiales de la Empresa, por lo que su reconocimiento es plenamente disponible por parte de la misma en la medida en que dichas necesidades pueden variar en el tiempo incluso hasta su desaparición. Por lo tanto, este complemento en ningún caso tiene carácter consolidable.

La guardia se entiende como la situación en la que la persona trabajadora se encuentra localizada y disponible para acudir al centro de trabajo fuera del horario habitual, si se le requiere. La empresa facilitará a las personas trabajadoras que se encuentren de guardia los medios necesarios para poder estar localizados y realizar dicho servicio según lo establecido. El servicio de guardia, siempre debe estar cubierto.

Este complemento tiene dos modalidades:

1) El complemento de Turno de Guardia retribuye la incorporación de la persona trabajadora al turno de guardias y la realización de las tareas que cada área tenga definidas para dicho turno con la cantidad de 328 euros por semana efectiva de guardia. Este complemento no se retribuirá en las pagas extraordinarias.

2) El complemento de Turno de Retén retribuye la especial disponibilidad que periódicamente la persona trabajadora deberá tener para dar respuesta adecuada a necesidades puntuales o especiales, accidentes, incidentes de especial importancia o situaciones de emergencia. El importe correspondiente a este complemento asciende a 116 euros por semana efectiva de turno de retén, cantidad que podrá verse incrementada en caso de que la frecuencia de sujeción al turno sea superior a la definida como ordinaria y siempre de forma proporcional. Este complemento no se retribuirá en las pagas extraordinarias.

Si por las características de las instalaciones, equipos, material, etc. fuese necesario establecer ciertos trabajos rutinarios de mantenimiento o explotación durante el periodo de guardia, el personal asignado al turno de guardia, recibirá un complemento salarial de 265 euros por semana de guardia o retén efectiva, para una estimación de 6 horas destinadas a tal efecto. El importe de dicho complemento podrá ser proporcional a las horas efectivas de trabajo en función de nuevas tareas asignadas o tareas eliminadas.

Los trabajos realizados durante el servicio de guardia serán retribuidos como horas extraordinarias fuera de la jornada habitual siempre y cuando estos trabajos supongan la movilización del personal al lugar de la incidencia o centro de trabajo. Sin embargo, los trabajos telemáticos realizados que no impliquen la movilización del personal se entenderán abonados en el complemento de turno de Guardia o Retén.

Guardiako edo zaintaldeko txandan baja hartuz gero, enpresak eskura dituen bitarteko guztiak jarriko ditu txanda horien tauletan aldaketak egitea eragin dezaketen iraupen luzeko bajak estaltzeko. Ordezkapena egiten duen langileari osagarri horren zenbatekoa ordainduko zaio, zerbitzua egiten duen aste bakoitzeko.

73. artikulua. Arduraldi bereziaren osagarria.

1. Arduraldi bereziaren osagarriak lanpostu jakin batzuen baldintza bereziak (errekerimendu bereziak) ordaintzen ditu; hala nola, ohikoa baino lanaldi luzeagoa, arduraldi bereziak, disponibilitatea eta bateraezintasuna. Zentzu horretan, honako modalitate hauek sartzen dira arduraldi bereziaren osagarrian:

a) Lanaldi zabalduaren modalitatea:

1. Lanaldi zabalduaren modalitateak urtean benetan beste 93 ordu egitea ordaintzen du. Ordu horiek lanaldi zatituko erregimenean nahiz txanden erregimenean egin daitezke, eta, enpresak hala erabakitzen badu, baita larunbatetan eta jaiegunetan ere. Dena dela, erabaki hori langileen ordezkaritzarekin negoziatu ondoren hartuko da, modu murriztaile eta berezian.

2. Lanaldi zabaldua duten lanpostuek oinarrizko soldataren % 10 jasoko dute, gehienez, kontzeptu honengatik.

b) Erabateko disponibilitatearen modalitatea:

1. Erabateko disponibilitatearen modalitateak honako hau dakar:

1.— Ezin daiteke irabazizko bestelako jarduerarik egin, publikoa nahiz pribatua izan.

2.— Lanpostua betetzen duen langileak erabateko disponibilitatea edukiko du ohiko lanaldian ordutegi malgutik kanpo lanpostuaren berezko lanak egiteko, eta, zerbitzuaren premiak edota larrialdi-egoerak direla-eta, hala eskatzen badiote, edozein unetan lanpostura joateko betebeharra izango du, baita lekualdaketak egin edo antzeko errekerimenduak betetzeko ere.

3.— Osagarri hau jasotzeko kendu egiten du ohiko lanalditik kanpo aparteko zerbitzuak egiteagatik jaso daitezkeen konpentsazio ekonomikorako edo atsedenaldirako eskubidea.

4.— Zerbitzuaren arazoak direla-eta azaldutako disponibilitatea eduki behar ez bada, ez da ondorio ekonomiko txarrik sortuko.

5.— Zerbitzuaren premien arabera, enpresak lanpostuaren lan-egutegia eta -ordutegia aldatu ahalko ditu; horrelakoetan, nahitaezkoa izango da aurretik abisatzea.

2. Erabateko disponibilitatearen betekizuna duten lanpostuek oinarrizko soldataren % 20 jasoko dute, gehienez, kontzeptu honengatik.

c) Erabateko disponibilitatea duen lanaldi zabalduaren modalitatea:

1. Erabateko disponibilitatea duen lanaldi zabalduaren modalitateak elkarrekin ordaintzen ditu lehen aipatutako kontzeptuak (lanaldi zabaldua eta erabateko disponibilitatea), beren betekizun eta inplikazio guztiek.

2. Erabateko disponibilitatea duen lanaldi zabalduaren betekizuna duten lanpostuek oinarrizko soldataren % 25 jasoko dute, gehienez, kontzeptu honengatik.

d) Eskakizunak betetzea:

Erabateko disponibilitatearen modalitatearen edo erabateko disponibilitatea duen lanaldi zabalduaren modalitatearen osagarria jasotzen denean, debekatuta dago irabazizko bestelako jarduerarik egitea; bada, debekua urratzen bada, dagokion diziplina-erantzukizuna sortuko da falta larria egiteagatik, eta, halaber, osagarria jasotzeko aukera automatikoki etengo da. Ondorio

En caso de producirse una baja laboral en el turno de guardia o retén, la empresa pondrá todos los medios a su alcance para cubrir las bajas de larga duración que pudieran obligar a producir cambios en los cuadrantes de dichos turnos. La persona trabajadora que realice la sustitución será remunerada por la cantidad de dicho complemento durante todas las semanas que realicen de forma efectiva el servicio.

Artículo 73. Complemento por dedicación especial.

1. El Complemento por Dedicación Especial retribuye las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo con relación a sus especiales requerimientos en cuanto a la exigencia de realizar una jornada superior a la habitual, dedicaciones especiales, disponibilidad e incompatibilidad; en este sentido se establecen las siguientes modalidades del Complemento por Dedicación Especial:

a) Modalidad jornada ampliada:

1. La modalidad Jornada Ampliada retribuye la realización de 93 horas anuales más de trabajo efectivo, pudiéndose realizar en régimen de jornada partida, en régimen de turnos, pudiendo incluir el trabajar los sábados y festivos si la empresa así lo determina, previa negociación con la representación de las personas trabajadoras, con criterio restrictivo y de singularidad.

2. Los puestos de trabajo con Jornada Ampliada percibirán por este concepto un máximo del 10 % de su sueldo base.

b) Modalidad Disponibilidad Absoluta:

1. La modalidad Disponibilidad Absoluta supone:

1.— La prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.

2.— La absoluta disponibilidad del ocupante de un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sean requeridos para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.

3.— La percepción de este tramo elimina todo derecho a la compensación económica o en tiempo de descanso por realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual.

4.— Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.

5.— La facultad de la empresa de modificar el calendario y el horario de trabajo del puesto con preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.

2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 20 % de su salario base.

c) Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta:

1. La modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta retribuye conjuntamente los conceptos anteriormente señalados, jornada ampliada y disponibilidad absoluta, con todos sus requerimientos e implicaciones.

2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 25 % de su salario base.

d) Cumplimiento de Requisitos:

El incumplimiento de la prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, en los casos de percepción del complemento específico modalidad Disponibilidad Absoluta o Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta, dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria por falta grave, así como a la suspensión automática en el percibo del complemento, a

horietarako, gutxienez urtean behin egiaztatu beharko da soldata-osagarri honen sortzapenean ezarrita dauden baldintzak betetzen direla.

2. Onartu aurretik, sindikatuen ordezkariekin negoziatuko da.

74. artikulua. Aparteko zerbitzuengatiko haborokinak.

Aparteko zerbitzuengatiko haborokinak, zeinak inoiz ezingo diren izan zenbatekoan finkoak eta sortzapenean aldizkakoak, honela kalkulatu dira:

a) Aparteko zerbitzuengatiko haborokinak: zerbitzu publikoaren kontingentziengatik ohiko lanalditik kanpo egiten diren ezohiko eta aparteko zerbitzuen konpentsazioa da; zerbitzuok ez dira atsedenaldirako denborarekin konpentsatzen.

a. Lanegunean egindako aparteko ordu bakoitza ohiko lanordua baino % 75 handiagoa izango da.

$$\frac{\text{Soldata} + \text{arduraldi bereziaren osagarria}}{\text{Ezarrirako urteko lanaldia}} \times 1,75$$

b. Gauez edo jaiegunean egindako aparteko ordu bakoitza ohiko lanordua baino % 100 handiagoa izango da.

$$\frac{\text{Soldata} + \text{arduraldi bereziaren osagarria}}{\text{Ezarrirako urteko lanaldia}} \times 2$$

c. Gauekotasuna, toxikotasuna, nekagarritasuna edo arriskugarritasuna dakarten baldintzetan egindako aparteko ordu bakoitzaren balioa % 20, % 25, % 30 edo % 35 igoko da, hurrenez hurren, adierazitako egoeretako bat, bi, hiru ala lau elkarren diren.

d. Erabateko disponibilitatearen modalitatean edo erabateko disponibilitatea duen lanaldi zabalduaren modalitatean arduraldi bereziaren osagarria esleitura duten lanpostuetan, ez da konpentsaziorik egongo.

e. Aparteko zerbitzuak egiteagatik sortzen diren zenbatekoak lanok egin eta hurrengo hilabeteko nominan ordainduko dira.

b) Gaueko zerbitzuengatiko haborokinak: gauez lan egiten duten langileek ohiko lanorduaren % 25 gehiago jasoko dute inguruabar horretan lan egindako ordu bakoitzeko; dirutan ez ezik, denboraren bidez ere konpentsatu ahalko da. Gaueko lana gaueko 22:00etatik 06:00ak arte egindakoa da, baina lanaldiaren erdia edo gehiago gauean egiten bada, ordu guztiak gaueko txandan egindakotzat hartuko dira.

$$\frac{\text{Soldata} + \text{arduraldi bereziaren osagarria}}{\text{Ezarrirako urteko lanaldia}} \times 0,25$$

c) Jaiegunetako zerbitzuengatiko haborokinak: jaiegunetan lan egiten duten langileek ohiko lanorduaren % 50 gehiago jasoko dute inguruabar horretan lan egindako ordu bakoitzeko; dirutan ez ezik, denboraren bidez ere konpentsatu ahalko da. Jaiegunetako lana larunbateko edo jaiegun-bezperako 22:00etatik igandeko edo jaieguneko 22:00ak arte egindakoa izango da.

$$\frac{\text{Soldata} + \text{arduraldi bereziaren osagarria}}{\text{Ezarrirako urteko lanaldia}} \times 0,50$$

d) Noizbehinkako inguruabarren ondoriozko aparteko zerbitzuengatiko haborokinak: lanpostuan egin beharreko lanen nekagarritasuna, arriskugarritasuna edo toxikotasuna aldizka nabarmen larriagotzeagatik konpentsazioa da; haborokin hau sortzeko, inguruabarrek benetan aldizkakoak izan behar dute.

– Nekagarritasuna: nekagarritasun-haborokina jasotzeko aukea emango du, eska daitezkeen babes-neurriak hartu arren eragozpenak sortzen badira zarategatik, bibrazioengatik, kearengatik,

cuyo efecto deberá someterse a comprobación periódica, al menos anual, la observancia de las condiciones establecidas en el devengo de esta retribución complementaria.

2. Con carácter previo a su aprobación, se procederá a su negociación con la Representación Sindical.

Artículo 74. Las Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, se calcularán de la forma siguiente:

a) Gratificaciones por Servicios Extraordinarios: compensación de los servicios extraordinarios y no habituales, por contingencias del servicio público, realizados fuera de la jornada habitual de trabajo, no compensadas en tiempo de descanso.

a. Una hora extraordinaria efectuada en día laborable se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 75 %.

$$\frac{\text{Sueldo} + \text{Complemento de Dedicación Especial}}{\text{Jornada Anual Establecida}} \times 1,75$$

b. Una hora extraordinaria realizada en horario nocturno o festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 100 %.

$$\frac{\text{Sueldo} + \text{Complemento de Dedicación Especial}}{\text{Jornada Anual Establecida}} \times 2$$

c. El valor de cada hora extraordinaria realizada en condiciones que impliquen nocturnidad, toxicidad, penosidad o peligrosidad se verá incrementado en un porcentaje del 20 %, 25 %, 30 % o 35 % respectivamente según concurren una, dos, tres o las cuatro situaciones de trabajo reseñadas.

d. No procederá su compensación o percepción en aquellos puestos de trabajo que tengan asignada el complemento de dedicación especial en las modalidades de Disponibilidad Absoluta o jornada ampliada con Disponibilidad Absoluta.

e. Las cantidades a devengar por servicios extraordinarios se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.

b) Gratificaciones por Servicios nocturnos: el personal que realice trabajos en horario nocturno percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un 25 % sobre la hora ordinaria trabajada. El horario nocturno es el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

$$\frac{\text{Sueldo} + \text{Complemento de Dedicación Especial}}{\text{Jornada Anual Establecida}} \times 0,25$$

c) Gratificaciones por Servicios festivos: el personal que realice trabajos en festivo, percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un 50 % sobre la hora ordinaria trabajada. El trabajo en festivo es el realizado desde las 22:00 horas del sábado o víspera de festivo hasta las 22:00 horas del domingo o festivo.

$$\frac{\text{Sueldo} + \text{Complemento de Dedicación Especial}}{\text{Jornada Anual Establecida}} \times 0,50$$

d) Gratificaciones por Servicios Extraordinarios debidos a Circunstancias Esporádicas: compensación por el significativo agravamiento puntual y ocasional de la penosidad, la peligrosidad o toxicidad de las tareas a realizar por un puesto de trabajo, siempre y cuando dichas circunstancias sean estrictamente ocasionales o esporádicas.

– Penosidad: dará lugar a la percepción de gratificación por penosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, se mantengan

gasengatik, usainengatik, lainoengatik, aireko hautsengatik edo lanean ager daitezkeen bestelako substantziengatik.

– Tokikotasuna: toxikotasun-haborokinak jasotzeko aukera emango du, eska daitezkeen babes-neurriak hartu arren giza osasunerako kaltegarriak diren produktuen eraginpean egoteko arriskua badago.

– Arriskugarritasuna: arriskugarritasun-haborokinak jasotzeko aukera emango du, eska daitezkeen babes-neurriak hartu arren eraginpean dauden pertsonen osotasun fisikorako arriskua badago. Nolanahi ere, halakotzat joko dira «Amiantoaren ondoriozko arrisku-egoeretan lan egiteko plan orokorraren» babespean egiten diren lanak (unean-unean enpresan indarrean dagoen plana hartuko da aintzat).

1. Ez dira aparteko zerbitzuengatik haborokinak jasoko, oinarrizko soldataren barruan inguruabarrok (ohikoak izateagatik) haztatuta dauzkaten lanpostuetan.

2. Osagarri honen zenbatekoa ez da aldizkakoa izango, ezta finkoa ere, eta ez du banakako eskubiderik sortuko hurrengo aldietan.

3. Lanok egiteko, nahitaezkoa izango da idatzizko baimeana edukitzea, salbuespeneko kasuetan edo premiazko kasu atzeraezinetan izan ezik; baimen horretan, arrazoituta azaldu behar da zergatik esleitu den kontzeptu hori, egokitzen den modalitatean.

4. Enpresa honetako langile batek osagarri hau jasotzen duenean, lanotan emandako denborak ezin izango du inola ere gainditu ohiko lanaldiaren % 10eko muga, batera edo berezita, nekagarritasun-, toxikotasun- eta arriskugarritasun-kasuetarako, eta % 20koa, batera edo berezita, gauen eta jaiegunen kasuetarako.

5. Artikulu honen hurrengo ataletan, honako formula honen bidez kalkulatu da «lan egindako ohiko ordua»:

$$\frac{\text{Soldata + arduraldi bereziaren osagarria}}{\text{Ezarrirako urteko lanaldia}}$$

6. Artikulu honetan jasotzen diren aldizkako inguruabarrak honako irizpide hauekin bat konpentsatuko dira, diruz:

a) Lan neketsuak, toxikoak edo arriskutsuak egiten dituzten langileek % 20ko, % 25eko edo % 30eko igoera jasoko dute inguruabar horietan lan egindako ordu bakoitzeko, inguruabarrak bat, bi edo hiru diren; dirutan ez ezik, denboraren bidez ere konpentsatu ahal da. Honela:

$$\frac{\text{Soldata + arduraldi bereziaren osagarria}}{\text{Ezarrirako urteko lanaldia}} \times 0,2/0,25/0,30$$

b) Lan neketsuak, toxikoak edo arriskutsuak gauez egiten dituzten langileek % 30eko, % 35eko edo % 40ko igoera jasoko dute inguruabar horietan lan egindako ordu bakoitzeko, inguruabarrak bat, bi edo hiru diren.

c) Lan neketsuak, toxikoak edo arriskutsuak gauez eta gainera jaiegunetan egiten dituzten langileek % 70eko, % 75eko, % 80ko edo % 85eko igoera jasoko dute inguruabar horietan lan egindako ordu bakoitzeko, inguruabarrak bat, bi edo hiru diren.

75. artikulua. Txandatasun-osagarria.

Bi txandatan edo gehiagotan lan egiten duten langileek osagarri bat jasoko dute hileroko, txandaka lan egiteagatik; osagarriaren zenbatekoa honako hau izango da, taldearen arabera:

niveles significativos de molestias por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas o polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio.

– Toxicidad: dará lugar a la percepción de gratificación por toxicidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, exista el riesgo de exposición a productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

– Peligrosidad: dará lugar a la percepción de gratificación por peligrosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, existan riesgos para la integridad física de las personas expuestas. Se considerarán como tales en todo caso los trabajos que se realicen al amparo del Plan de trabajo de carácter general para condiciones de riesgo por amianto que en cada momento esté vigente en la empresa.

1. No procederá la percepción de servicios extraordinarios por estos conceptos en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del salario base hubieran sido ponderadas dichas circunstancias por su habitualidad.

2. La percepción económica de dicho complemento no podrá tener carácter periódico ni unas cuantías fijas ni podrá originar derechos individuales en períodos sucesivos.

3. La realización de dichos trabajos requerirá con carácter preventivo, salvo en situaciones excepcionales o casos urgentes e inaplazables, la autorización previa por escrito en la cual se motive razonadamente el reconocimiento de la asignación de dicho concepto en cada una de sus modalidades.

4. En ningún caso el horario total objeto de percepción de este complemento por parte de un/a trabajador/a de esta empresa podrá superar el límite del 10 % de su jornada habitual conjunta o separadamente para los supuestos de penosidad, toxicidad y peligrosidad, y del 20 % conjunta o separadamente para los supuestos de nocturnidad y festividad.

5. En relación a los siguientes apartados de este artículo, se entenderá por «hora ordinaria trabajada» el resultado del cálculo de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo + Complemento de Dedicación Especial}}{\text{Jornada Anual Establecida}}$$

6. Las circunstancias esporádicas contempladas en el presente artículo se compensarán económicamente de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El personal que realice trabajos penosos, tóxicos o peligrosos percibirá por cada hora trabajada en estas circunstancias, un incremento o compensación en tiempo igual a un porcentaje de 20 %, 25 % o 30 % determinado dependiendo del número de circunstancias sean una, dos o las tres. De este modo:

$$\frac{\text{Sueldo + Complemento de Dedicación Especial}}{\text{Jornada Anual Establecida}} \times 0,2/0,25/0,30$$

b) El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos y además transcurrieran en horario nocturno, el porcentaje se incrementará en 30 %, 35 % o 40 % determinado dependiendo del número de circunstancias sean una, dos o las tres.

c) El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, en horario nocturno y además en festivo, el porcentaje asimismo se incrementará en 70 %, 75 %, 80 % o 85 % determinado dependiendo del número de circunstancias sean una, dos o las tres.

Artículo 75. Complemento por turnicidad.

Las personas empleadas que realicen su trabajo en dos o más turnos recibirán un complemento salarial mensual por trabajo a turnos cuya cuantía será la siguiente en función del grupo a que pertenezcan:

TXANDATASUN-OSAGARRIAREN HILEKO ZENBATEKOA (2021)

Taldea	Zenbatekoa
1	33,03 euro
2	31,16 euro
3	29,40 euro
4	27,79 euro
5	25,86 euro

76. artikulua. Zerbitzuagatiko kalte-ordainak.

Langileek zerbitzuko arrazoiengatik egindako gastuen kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, Irungo Udaleko langileei une bakoitzean dagozkien baldintza eta zenbateko beretan.

VI. KAPITULUA. NOMINEN KUDEAKETA

77. artikulua. Nominen berregituraketa.

Enpresako langileen nominetan, ezarritako ordainsari-eskemen arabera agertuko dira ordainsari-kontzeptu guztiak, eta berregituraketa berri horrek ezin izango du inolako beherapenik edo igoerarik ekarri, salbuespen honekin: antzinasunari dagozkion zenbatekoak eta Elkarkidetzari egindako ekarpenak orain arte behar bezala ez aplikatzearen ondoriozkoak.

78. artikulua. Beste lanpostu bati atxikitzea.

1. Langileren bat bere lanekoak baino handiagoak diren ordainsariak dituen lanpostu bati atxikitzen bazaio aldi batez, langile horrek atxikitako lanpostuari egokitutako ordainsariak jasoko ditu.

2. Langile batek, aldi batez goragoko kategoria bateko lanpostu baten titularrak ordezkatzen badu eta kategoria horren berezko lanak egiten baditu, bere lanpostuaren jatorrizko ordainsariak eta inguruabar horrek iraun bitartean benetan betetako lanpostuaren ordainsariak arteko aldeari dagozkion haborokina jasoko du. Haborokina kalkulatzeko, aintzat hartuko da gaikuntza-aldien artean egon daitezkeen jaiegunengatik eta atseden egunengatik konpentsazioa.

3. Egoera hori gerta dadin, langileak goragoko kategoriako lanpostuaren eginkizunak egiteko eskatzen den titulazioa eta/edo eskarmentua eduki beharko ditu nahitaez.

4. Artikulu honetan ezartzen diren aldeak ordaintzeko, ordezkatu den langilearen arduradunaren aldeko txostena eta gerezaren oniritzia jaso beharko dira.

5. Langilearen espedientean, ordezkapen hori egin duela jasoko da, dagozkion ondorioetarako.

6. Aurreko apartatuetan ezarritakoaren kaltetan joan gabe, behin-behingo atxikipenaren arrazoia lehengo lanpostua ezabatu izana edo, lanpostuaren edukia bat-batean asaldatzeagatik, lanpostua aldatu izana bada eta lanpostu berriaren ordainsariak utzitakoarenak baino txikiagoak badira, bien arteko aldea aldi baterako osagarri bidez jasoko du langileak. Osagarri hori langileak parte har dezakeen lehenengo lehiaketa ebatzi arte ordainduko da.

7. Langileak erabakiko du lan horiek egin edo ez. Alabaina, beharra larria eta atzeraezina den kasuetan, nahitaezko esleipena egingo da, interesdunari entzun ondoren eta langileen ordezkaritza-organismoak dagozkion txostena eman ondoren.

79. artikulua. Nominak helbideratzea.

1. Enpresako langileek berek aukeratutako banku-erakunde edo aurrezki-kutxen kontuetan edo libretetan helbideratu dituzte soldaten nominak eta ordainsariak ordainketak.

IMPORTE MENSUAL COMPLEMENTO TURNICIDAD (AÑO 2021)

Grupo	Importe
1	33,03 euros
2	31,16 euros
3	29,40 euros
4	27,79 euros
5	25,86 euros

Artículo 76. Indemnizaciones por razones de servicio.

El personal tendrá derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio, en idénticas cuantías y condiciones a las que correspondan en cada momento a las personas empleadas del Ayuntamiento de Irun.

CAPÍTULO VI. GESTIÓN DE NÓMINAS

Artículo 77. Reestructuración de nóminas.

En las nóminas del personal de la Empresa, figurarán todos los conceptos retributivos según el esquema retributivo establecido, sin que dicha nueva reestructuración pueda suponer reducciones o incrementos de ningún tipo, salvo las derivadas de la incorrecta aplicación hasta la fecha de los importes correspondientes a la antigüedad y las aportaciones a Elkarkidetzara.

Artículo 78. Adscripción a otro puesto de trabajo.

1. En los casos de adscripción provisional de un/a empleado/a a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a los del propio, éste/a percibirá las retribuciones asignadas al mismo.

2. Aquel personal que, esporádicamente y en sustitución del titular de un puesto de trabajo de superior categoría, realice funciones propias de ésta, percibirá una gratificación correspondiente a la diferencia entre las retribuciones originarias de su puesto de trabajo y el efectivamente desempeñado, por el tiempo durante el que se hubiere dado tal circunstancia. El cálculo de esta gratificación tendrá en cuenta la compensación por las jornadas festivas y de descanso que se intercalen entre los períodos objeto de habilitación.

3. Para que se dé esta situación, dicho personal habrá de poseer necesariamente la titulación y/o experiencia requerida/s para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo de superior categoría.

4. El abono de las diferencias establecidas en el presente artículo requerirá de informe favorable del/la Responsable del Área a la que pertenezca el personal sustituido, y visto bueno de Gerencia.

5. La realización de estas sustituciones quedará registrada en el expediente del personal, a los efectos oportunos.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del abandonado, la persona trabajadora percibirá un complemento transitorio por la diferencia; dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en que el/la interesado/a pueda participar.

7. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado o informe del órgano de representación del personal.

Artículo 79. Domiciliación de nóminas.

1. El personal de la Empresa deberá domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de Entidades Bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.

2. Aurreko apartatuan azaldutakoaren ondorioetarako, langileek idazki bat bidali beharko diote enpresari, bankuko helbideratze-agindua eta bankuko kontu-korrontearen zenbakia edo aurrezki-kutxako libretaren zenbakia behar bezala azalduz; nomina kontu horretara transferituko da, eta ordainsariak hor ordainduko dira. Ekonomia eta Administrazio Atalak egin behar diren izapideak egingo ditu hala izan dadin.

80. artikulua. Sortzapena eta likidazioa.

1. Ordainsariak hilabete osoen arabera sortu eta ordainduko dira, langilearen egoeraren eta eskubideen arabera, dagokion hilabeteko lehenengo egunean. Honako kasu hauetan, ordea, eguneko likidatuko dira:

a) Lan-jarduera hasi edo berriro hasten den hilabetean, ordainsaria jasotzeko eskubiderik gabeko lizentzia amaizten den hilabetean eta lanpostu berri baterako atxikipena egiten den hilabetean, betiere lanpostu berriaren eta zaharraren artean aldeak badaude.

b) Ordainsariak jasotzeko eskubidea ez duten lizentziak edo eszedentziak hartzen diren hilabetean eta legez aurreikusitako inguruabarregatik lan-kontratua eteten den hilabetean.

c) Lan-jarduera uzten den hilabetean, langilea hiltzen bada izan ezik edo hilabete osoetan sortzen diren pentsio publikoaren araubidean dauden langileak erretiratzeko direnean izan ezik; eskubidea sortu eta hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik aurrera ordainduko da.

2. Aparteko ordainsaria sortzen den egunera arte emandako zerbitzu-aldiak ekainaren edo abenduaren aurreko sei hilabete osoak hartzen ez baditu, ordainsari horren zenbatekoa dagokion heinean gutxituko da.

3. Hilabete bakoitzeko nominak, beranduenez, sortzen diren hilabetearen 28. egunean ordainduko dira, langileak adierazitako kontu-zenbakian. Hala ere, ekainean eta abenduan, aparteko ordainsaria eta ohiko ordainsaria elkarrekin ordainduko dira; beranduenez, hilabete horien 24. egunean.

4. Enpresako langileek abian den hilabeteko eta hurrengo bi hilabeteetako ordainsarien konturako aurrerakinak jaso ahal izango dituzte. Gero, osorik edo zati batean aurreratzea eskatu duten nominan edo nominetan likidatuko dira aurrerakinok. Ez dute aukera hori izango amaiera-egun finkorik gabeko kontratua duten langileek edo eskatutako aurrerakina itzultzeko adinako ordainsaririk bermatuta ez daukaten langileek.

VII. KAPITULUA. ORDAINSARIAK IGOTZEA

81. artikulua. Galdutako erosahalmena berreskuratzea eta soldata igo, izoztu eta murriztea.

1. Enpresak langileen ordainsariak eguneratzeko neurri egokiak hartuko ditu, 2008tik 2014ra bitartean soldatak izozteagatik galdutako erosahalmena pixkaka berreskuratzeke. Ondorio horietarako, galdutako erosahalmena langileen ordainsarien guztizkoaren % 5,6koa dela balioesten da.

Enpresaren aurrekontuen eta finantzen egonkortasuna bermatu daitekeen neurrian, Irungo Udaleko langileentzat hitzartzen diren baldintza beretan berreskuratuko da galdutako erosahalmena.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal tendrá que remitir a la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta corriente bancaria o libreta de Caja de Ahorros, a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones y por el Área Económico-Administrativa se efectuarán a tal fin los trámites pertinentes.

Artículo 80. Devengo y liquidación.

1. Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del/la trabajador/a referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

a) En el mes en que se produzca el inicio o reinicio de la prestación de la actividad laboral, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existen diferencias retributivas entre éste y el anterior.

b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución o excedencias, y en el que sea efectiva la suspensión del contrato de trabajo por las circunstancias legalmente previstas.

c) En el mes que se cese en la prestación de la actividad laboral, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación de empleados/as sujetos/as a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los de junio o diciembre, el importe de aquella se reducirá proporcionalmente.

3. Las nóminas de cada mes se harán efectivas, a más tardar, el día 28 del mes en el que se devenguen, mediante el correspondiente ingreso en la cuenta facilitada por la persona trabajadora. No obstante lo anterior, durante los meses de junio y diciembre se procederá al abono conjunto de la paga extraordinaria correspondiente y la paga ordinaria de dichos meses, haciéndose efectivo su pago, a más tardar, el día 24 de dichos meses.

4. Las personas trabajadoras de la Empresa podrán obtener anticipos a cuenta de las retribuciones del mes corriente y de los dos siguientes, que les serán devueltos, posteriormente, en la liquidación de las nóminas cuyo adelanto, total o parcial, soliciten. Quedan excluidos de esta posibilidad aquellas personas trabajadoras cuyo contrato no prevea una fecha fija de finalización y cuando no quede garantizada la percepción, por parte de los mismos, de retribuciones suficientes para la devolución del anticipo solicitado.

CAPÍTULO VII. INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 81. Recuperación del poder adquisitivo perdido e incrementos, congelaciones y reducciones salariales.

1. La Empresa adoptará las medidas oportunas para una actualización de las retribuciones de sus empleados/as, que permita una recuperación paulatina del poder adquisitivo perdido, entre los años 2008 y 2014, a consecuencia de las congelaciones salariales. A estos efectos, dicha pérdida del poder adquisitivo se cuantifica en el 5,6 % del total de las retribuciones de las personas trabajadoras.

En la medida en que quede garantizada la estabilidad presupuestaria y financiera de la Empresa, la citada recuperación del poder adquisitivo perdido habrá de materializarse en idénticos términos a los que se acuerden para las personas empleadas del Ayuntamiento de Irun.

2. Halaber, enpresak, oinarritzko legediak baimentzen duen heinean, Irungo Udalak adosten duen ehuneko berean igoko ditu ordainsariak oro har. Era berean, enpresak Irungo Udalak bezala jardungo du soldatak izoztu edo murrizteko orduan.

HIRUGARREN TITULUA

PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA ETA BESTE ASISTENTZIA-HOBEKUNTZA BATZUK

VIII. KAPITULUA. PRESTAZIO PASIBOEN BABES-SISTEMA OSAGARRIA

82. artikulua. Elkarkidetza. Pentsio-osagarrien sistema.

1. Enpresak Elkarkidetzaren pentsio-osagarrien sistemara atxikita jarraituko du, eta, betiere, bermatu egingo du langileak modu indibidualean eta beren borondatez atxiki ahal izango dira pentsio-sistemara.

2. Pentsio-osagarrien sistemara atxikitako enpresak dagozkion deskontuak egingo ditu langileen nominetan, eta behar duen unean ingresatuko ditu ekarpenak eta urteroko ordainketak.

3. Enplegu-sistematik kanpoko ekarpenek langileen artean arriskuak eta elkartasuna behar bezala banatzea zailtzen dutenez, enpresak ez die kanpoko edo banakako bestelako aurreikuspen-sistemarik ordainduko edo inola ere konpentsatuko enpresako gainerako langileentzat ezarritako pentsio-sistemarekin bat egiten ez duten enplegatuei.

4. Enpresak erraztu egingo du ezarritako pentsio-planaren kontrol- eta jarraipen-organoei behar bezala funtzionatzea eta arlo horretan indarrean dagoen araudian aurreikusitakoa betezea.

83. artikulua. Elkarkidetzaren kuota.

Elkarkidetzari egin beharreko ekarpenak oinarri aplikagarriaren % 7koak izango dira, eta langileek eta enpresak erdizka ordainduko dituzte.

Bai langileek, bai enpresak 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera egin beharreko kotizazioak honako hauek izango dira, 14 hilabetetan:

ELKARKIDETZAREN HILEKO KUOTEN ZENBATEKOA (2021)

Taldea	Langilearen kuota	Enpresaren kuota
1	126,78 euro	126,78 euro
2	103,53 euro	103,53 euro
3	84,93 euro	84,93 euro
4	70,99 euro	70,99 euro
5	70,99 euro	70,99 euro

Aurreko artikuluan xedatutakoaren arabera, langileak dagoen zatia ordaintzen duenean ordainduko du enpresak bere zatia.

Langileek eta enpresak automatikoki onartuko dituzte kuotetan egiten diren aldaketak.

IX. KAPITULUA. BESTE ASISTENTZIA-HOBEKUNTZA BATZUK

84. artikulua. Aldi baterako ezintasun-egoerarako prestazio ekonomikoa.

1. Kontingentzia profesionalen nahiz kontingentzia arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoeretan, enplegatua ospitaleratu behar izan bada edo enplegatuari ebakuntza egin behar izan badiote, Gizarte Segurantzaren erregimen orokorre-

2. Asimismo, la Empresa, siempre que la legislación básica así lo permita, aplicará los incrementos retributivos globales en igual porcentaje que el que acuerde el Ayuntamiento de Irun. La Empresa procederá en idéntico sentido que el Ayuntamiento de Irun con respecto a las congelaciones o reducciones salariales.

TÍTULO TERCERO

DEL SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS Y OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

CAPÍTULO VIII. SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS

Artículo 82. Elkarkidetza. Sistema de Pensiones Complementarias.

1. La Empresa mantendrá la adhesión al Sistema de Pensiones Complementarias de Elkarkidetza, asegurando en todo caso, la voluntariedad de la adscripción personal de las personas empleadas al sistema de pensiones.

2. La Empresa adherida al Sistema de Pensiones Complementarias, se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de las personas empleadas, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.

3. En la medida en que las aportaciones al margen del sistema de empleo dificultan la adecuada distribución de riesgos y solidaridad entre el personal, la Empresa no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales a aquellas personas empleadas que no se adhieran al sistema de pensiones establecido para el resto de personal de la Empresa.

4. La Empresa facilitará el buen funcionamiento de los órganos de control y seguimiento del plan de pensiones establecido, y el cumplimiento de lo previsto por la normativa vigente en este ámbito.

Artículo 83. Cuota de Elkarkidetza.

La aportación a realizar a Elkarkidetza se ajustará a las cuantías correspondientes al 7 % de la base aplicable, a partes iguales entre el personal y la Empresa.

Las cotizaciones a realizar a partir del 1 de enero de 2021 tanto por parte de las personas empleadas y empleadas como por la Empresa son las siguientes, en 14 mensualidades:

IMPORTE CUOTAS MENSUALES ELKARKIDETZA (AÑO 2021)

Grupo	Cuota empleado/a	Cuota empresa
1	126,78 euros	126,78 euros
2	103,53 euros	103,53 euros
3	84,93 euros	84,93 euros
4	70,99 euros	70,99 euros
5	70,99 euros	70,99 euros

De conformidad con lo estipulado en el artículo anterior, la Empresa destinará las referidas cantidades cuando el/la empleado/a efectivamente abone su parte correspondiente.

Las modificaciones que se establezcan en dichas cuotas serán automáticamente asumidas por parte de las personas empleadas, así como, por la Empresa.

CAPÍTULO IX. OTRAS MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 84. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal.

1. En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales o por contingencias comunes cuando supongan hospitalización e intervención quirúrgica del/la empleado/a, la Empresa abonará un complemento salarial que com-

an sartuta egoteagatik jasoko dituen prestazioak osatzeko soldata-osagarri bat ordainduko du enpresak, erregimen horretan finkatutako ordainsarien % 100era iritsi arte.

2. Kontingentzia arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoeretan, enplegatua ospitaleratu behar izan ez bada edo enpleguari ebakuntzarik egin behar izan ez badiote, Gizarte Segurantzaren erregimen orokorrean sartuta egoteagatik jasoko dituen prestazioak osatzeko soldata-osagarri bat ordainduko du enpresak, erregimen horretan finkatutako ordainsarien % 100era iritsi arte, betiere delako urtearen aurreko 8 urte naturaletan kontingentzia arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasunengatik batez beste egun naturalen % 20 baino gehiago bajaran egin ez badiu.

3. Aurreko bi paragrafoetan ezarritako soldata-osagarria eraginkorra izan dadin, langileek honako baldintza hauek bete beharko dituzte:

a) Langileak edo langilearen ordezkariak bajaren onarpen ofizialerako ezarrita dauden izapide guztiak bete beharko ditu, indarreko araudian ezarritakoaren arabera, eta ezarritako errekrimendu eta prozedura guztiak ere bete beharko ditu.

b) Medikuaren gomendioak bete beharko ditu, eta enpresak egokitzat jotzen dituen mediku-azterketak egin, dagokion mediku-zerbitzuen bidez.

c) Langilea ezin izango da baja eragin zuen gaixotasunaren edo istripuaren arrazoiarekin bateragarria ez den jarduerara ordaindu edo ordaingabe aritu, dagokion diziplina-erantzukizuna bazter utzi gabe.

d) Langileak ezin izango du gaixotasunaren edo istripuaren egoera nahita edo justifikaziorik gabe luzatu, dagokion diziplina-erantzukizuna bazter utzi gabe.

4. Nolanahi ere, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginaren 170. artikuluan ezarrita dagoen gehieneko epea igarotakoan eta xedapen horretan bertan ezartzen den 180 eguneko luzapena amaitutakoan, enpresak artikulua honetan aurreikusten den osagarria ordaintzeari utziko dio.

5. Aurreko lehenengo eta bigarren apartatuek aipatzen duten soldata-osagarria kalkulatzeko, langilea altan egonda sortuko ziratekeen ordainsariak hartuko dira kontuan.

Edonola ere, langilearen ordainsariak kalkulatzeko orduan, zeinak, hala badagokio, dagokion ehunekoa osatu beharko diren, ez dira kontuan hartuko ez aurreko hilabetearen egokitu le-kizkiokeen aparteko zerbitzuengatik haborokinak, ez produktibitate-osagarri posibleak.

Hala ere, kontingentzia profesionalen ondoriozko aldi baterako ezintasunetan, baja hartu aurreko urtean lanaldi arruntetik kanpo egindako zerbitzuengatik jasotako haborokinen batez besteko zenbatekoa gehituko zaie aurreko ordainsariei.

Horri dagokionez, bajaren aurreko urtean egindako aparteko zerbitzuen haborokinak 12ren artean zatituko dira.

6. Kasu bakoitzean dagokion ehunekoa aplikatzeak dagokion aparteko ordainsariaren likidazioari ere eragingo dio, eta horren gainean egingo dira, hala badagokio, dagozkion murrizketak.

85. artikulua. Amatasunagatiko eta aitatasunagatiko lizentzien prestazio ekonomikoa.

Amatasunagatiko eta aitatasunagatiko lizentzia-aldian, enpresako langileek lizentzia hasi aurreko hilabetearen ordaindutako ordainsarien % 100 jasoko dute; bada, ordainsariok kalkulatzeko orduan, aurreko artikuluan aldi baterako ezintasun-aldietarako jasotzen den soldata-osagarria kalkulatzeko erabili den formula berbera erabiliko da.

plemente las prestaciones que, en su caso, perciban cuando estén incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones fijas de aquél.

2. En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes que no supongan hospitalización o intervención quirúrgica del/la empleado/a, la Empresa abonará un complemento salarial que complemente las prestaciones que, en su caso, perciban cuando estén incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones fijas de aquél, siempre y cuando el/la empleado/a no supere una media del 20 % de días naturales de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en los 8 años naturales inmediatamente anteriores al año del que se trate.

3. Para hacer efectivo el complemento salarial establecido en los dos párrafos anteriores, el personal deberá además cumplir los siguientes requisitos:

a) Que se complemente por el/la propio/a empleado/a o persona en la cual delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos establecidos.

b) Que se atiendan las recomendaciones facultativas y se facilite cualquier revisión médica que la empresa estime conveniente realizar a través de los correspondientes servicios médicos.

c) Que, en ningún caso, el/la empleado/a se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

d) Que, en ningún caso, el/la empleado/a prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

4. En cualquier caso, transcurrido el plazo máximo establecido en el artículo 170 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y agotada la prórroga de 180 días que establece esa misma disposición, la Empresa dejará de abonar el complemento previsto en el presente artículo.

5. Para el cálculo del complemento salarial al que hacen referencia los apartados primero y segundo anteriores, se tendrán en cuenta las percepciones que se hubieran devengado en caso de estar el/la trabajador/a en alta.

En todo caso, las gratificaciones por servicios extraordinarios que le hubieran podido corresponder el mes anterior, así como posibles complementos de productividad no se tendrán en cuenta a los efectos del cálculo de las retribuciones del/la trabajador/a que pudiera ser necesario complementar en el porcentaje correspondiente.

No obstante, lo anterior, en el caso de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, las retribuciones anteriores se incrementarán con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante al año anterior a la baja.

A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizadas el año anterior a la baja se dividirán por 12.

6. La aplicación del porcentaje correspondiente en cada caso afectará también a la liquidación de la paga extraordinaria correspondiente, sobre la que se practicarán las reducciones correspondientes, en su caso.

Artículo 85. Prestación económica en los casos de licencia por maternidad y paternidad.

Durante el período de licencia por maternidad y por paternidad, las personas empleadas de la Empresa percibirán el 100 % de las retribuciones que se vengán abonando durante el mes anterior al del inicio de la misma, calculadas éstas conforme a la misma fórmula que se emplea para el cálculo del complemento salarial recogido en el artículo anterior para períodos de incapacidad temporal.

Horrelakoetan, lizentzia hasi aurreko hilabetean ordainduta eozhiko haborokinak (adibidez, aparteko orduak, lanalditik kanpo egindako orduak eta abar) ez dira kontuan hartuko.

Horretarako, hala badagokio Gizarte Segurantzak amatasunagatik eta aitatusunagatik ordainduko duen prestazio ekonomikoa edo sorospena osatuko du enpresak.

86. artikulua. *Adinagatik aurreratutako borondatezko erre-tiro osoagatik primak.*

1. Giza baliabideak arrazionalizatzeko helburuz eta hain zuzen ere horretarako taxutu den programa baten esparruan, adinagatik aurreratutako borondatezko erretiro osoagatik prima bat ezartzen da enpresako langileentzat, artikuluko honetan jasotzen diren zenbatekoetan, baldin eta:

a) Adinagatik aurreratutako borondatezko erretirorako aurreikusita dagoen adina bete baino gutxienez 3 hilabete lehenago eskatzen bada erretiroa.

b) Kasuan-kasuan eska daitekeen aurretiko izapidearen erantzuna jakin eta hilabete 1eko epean eskubidea baliatzen bada.

2. Nolanahi ere, adinagatik aurreratutako borondatezko erretirorako adina betetzen den egunetik aurrera sortuko dira ondorio ekonomikoak.

3. Kapitulu honen ondorioetarako, eragindako langilearen urteko ordainsari finkoaren 1/14 izango da hileko ordainsaria.

4. Hilekoen kopurua zehazteko helburuarekin, 1. apartatuan azaltzen diren baldintzetako baten bat betetzen ez duten langileei nahitaezko erretirorako urte bat gutxiago geratzen zaiela ulertuko da, salbu eta aldez aurretik eska daitekeen izapidea ez egin arren adinagatik erretiroa hartu ahal badu.

5. Batzorde Paritarioak aztertu, ebaluatu eta formulatuko ditu artikuluko honetan ezarritakoa praktikan jartzearekin zerikusia daukaten gomendioak, etorkizunari begira.

6. Primaren zenbatekoa honako eskala honen arabera kalkulatu da, betiere urteko ordainsari oso eta gordinei dagokienez (ordainsaria hilabetea hainbanatuko da, urtetik urtera):

Adina (urteak)	Hileko soldaten kopurua
60 - 61 urte	21
61 - 62 urte	17
62 - 63 urte	12
63 - 64 urte	9
64 - 65 urte	6

7. Taula horretan ezartzen diren hileko soldatak 65 urterekin hartzen den nahitaezko erretiroari dagozkiola ulertuko da. Eskatzailearen nahitaezko erretiro-adina handiagoa den kasuetan, hileko soldata horiek adin eta epe berrietara egokitu ahal dira, kasuan-kasuan aplikatu daitekeen nahitaezko erretiro-adinaren gainean kalkulatu urteko gabealdi bereberekin.

8. Pertsona bakoitzaren urteko ordainsari finkoa kalkulatzeko, enplegatuek aurreko urtean benetan sortutako ordainsari-kontzeptu guztiak (aparteko zerbitzuengatik haborokinak eta ordainsari geroratuak izan ezik) zenbatuko direla adostu dute aldeek.

9. Artikulu honetan aipatzen den adinagatik borondatezko erretiro osoaren primak jasotzea guztiz bateraezina da errelebo-kontratu bidezko erretiro partzialaren erregimenarekin, eta langileak bi aukeretako bat hautatu beharko du.

10. Halaber, Irungo Udalak 2019ko uztailaren 26an onetsitako Hobekuntza Akordioaren 21. artikulua aplikatuko da, borondatezko eszedentzia hartzeko eta enpresako langilea izateari uko egiteko pizgarriei buruzkoa.

En estos supuestos no se tendrán en cuenta las gratificaciones no ordinarias como horas extras, horas fuera de la jornada laboral etc. abonadas durante el mes anterior al del inicio de la misma.

Para ello la Empresa complementará la prestación económica o subsidio por maternidad y por paternidad a la que, en su caso, aquéllos/as tuviesen derecho a percibir de la Seguridad Social.

Artículo 86. *Primas por jubilación total voluntaria anticipada por edad.*

1. Con el objetivo y en el marco de un programa de racionalización de recursos humanos, se establece para el personal de la Empresa una prima de jubilación total voluntaria anticipada por edad, en las cuantías que figuran en el presente artículo, siempre que:

a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria por edad.

b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

2. En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.

3. A los efectos de este Capítulo se entenderá que una mensualidad equivale a 1/14 de la retribución fija anual de la persona afectada.

4. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que el personal que no cumpla alguna de las condiciones indicadas en el apartado 1 les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

5. La Comisión Paritaria estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

6. La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año– dicha retribución:

Edad (años)	N.º de mensualidades
a 61 años	21
61 a 62 años	17
62 a 63 años	12
63 a 64 años	9
a 65 años	6

7. Se entenderá que las mensualidades establecidas en la tabla anterior se corresponden a una jubilación forzosa a la edad de 65 años. En aquellos casos en que la edad de jubilación forzosa del/la empleado/a 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.

8. Las partes pactan que, a los efectos del cálculo de la retribución fija anual de cada persona 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.

9. La percepción de las primas por jubilación total voluntaria por edad a que se refiere este artículo son totalmente incompatibles con el régimen de jubilación parcial mediante contrato de relevo, debiendo el/la empleado/a optar por alguna de las dos alternativas.

10. Asimismo, será de aplicación el artículo 21 del Acuerdo de Mejoras aprobado por el Ayuntamiento de Irun con fecha 26 de julio de 2019, sobre incentivos a la excedencia voluntaria y a la renuncia a la condición de trabajador/a de la empresa.

87. artikulua. Nahitaezko erretiroa.

1. Langileen nahitaezko erretiroa 65 urte betetzean aitortuko da berez.

2. Artikulu honen 1. apartatuan aurreikusitakoa gorabehera, Gizarte Segurantzaren sistema publikoko kotizaziopeko erretiro-pentsioa eskuratzeko eskatzen diren gutxieneko kotizazioaldiak osatzeko aukera izango du langile orok. Egoera horretan dauden langileek, beraz, gutxieneko gabealdia betetzen dutenean hartuko dute nahitaezko erretiroa.

3. Enpresak aurreko apartatueta bildutako eskubidea gauzatzeko beharrezko prozedura-arauak ezarriko ditu.

88. artikulua. Bizi-, istripu- eta ezintasun-asegurua.

1. Enpresak bizi-, istripu- eta ezintasun-asegurua bat eta languntza mediko-farmazeutikoa edukiko ditu langile guztientzat, bere kargura, honako estaldura hauekin:

a) Heriotza: 85.000 euro (170.000 euro, laneko nahiz bestelako istripu baten ondoriozko heriotza bada).

b) Ezintasun iraunkor absolutua: 85.000 euro (170.000 euro, laneko nahiz bestelako istripu baten ondoriozko ezintasun iraunkor absolutua bada).

c) Ezintasun iraunkor osoa: 85.000 euro.

d) Ezintasun iraunkor partziala: 35.000 euro.

e) Istripuagatik laguntza mediko-farmazeutiko eta kliniko: Laneko nahiz bestelako istripuetan, mota honetako gastuak estaliko dira (mediku-kontsultak, fisioterapiako tratamenduak, sendagaiak eta abar). Estaldura hori mugagabea izango da itunpeko zentro jakin batzuetan, eta 6.000 euro artekoa izango da beste edozein zentroan.

2. D eta E letretan zehazten diren aseguruak eta estaldurak 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera izango dituzte ondorioak.

3. Ezintasun osoagatik estaldura langileak enpresan baja ematen bada ezarriko da.

4. Honako egoeraren batean dauden langileei aseguruaren polizan baja emango zaie, eta, hortaz, ez dute aseguruaren estaldurarik edukiko:

a) Borondatezko eszedentzian dauden edo lanpostua gortetzea ez dakarren eszedentziaren batean dauden langileak.

b) Ordainsaririk gabeko baimen batez hiru hilabetez baino gehiagoz gozaten ari diren langileak, 6 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko edo eskatzailearekin batera bizi diren eta mendekotasuna duten ezkontidea edo gurasoak zaintzeko bada salbu.

89. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguruak.

Kontratuaren baldintzen arabera, enpresarako funtzioak betetzeagatik edo funtzioen garrantziagatik mota horretako erantzukizuna duten langileentzat, enpresak, bere kargura, erantzukizun zibileko aseguruak ezarriko ditu.

90. artikulua. Kontsumorako maileguak.

1. Enpresako langileek, gutxienez urtebeteko antzinatez aritu badute eta mailegua itzultzeko behar den denboraz enpresan jarraituko dutela uste bada, 2.000, 4.000 eta 6.000 euroko zenbatekoak jaso ahaliko dituzte etorkizuneko ordainsarien kargura; bada, 12, 18 edo 24 hilabetez itzuli beharko dituzte aurrerakinak, hurrenez hurren. Enpresaren irizpideen arabera esleituiko dira zenbatekoak, baldin eta arrazoi justifikatu bat eta behar-beharrezko premia bat badaude. Arrazoi hori dokumentu bidez

Artículo 87. Jubilación Forzosa.

1. La jubilación forzosa del personal se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad.

2. La previsión prevista en el apartado 1 de este artículo se establece sin perjuicio de que toda persona trabajadora pueda completar los períodos mínimos de cotización exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema Público de Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completar la persona afectada la citada carencia mínima y siempre que no supere los setenta años de edad.

3. La Empresa establecerá las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio del derecho contemplado en los apartados anteriores.

Artículo 88. Seguro de vida, accidentes e incapacidad.

1. La Empresa mantendrá, a su cargo, para todos/as sus trabajadores/as, un seguro de Vida, Accidentes, Incapacidad y Asistencia médico-farmacéutica con las siguientes coberturas:

a) Fallecimiento: 85.000 euros (170.000 euros si se trata de un fallecimiento derivado de accidente, ya sea laboral o no).

b) Incapacidad permanente absoluta: 85.000 euros (170.000 euros si se trata de incapacidad permanente absoluta derivado de accidente, ya sea laboral o no).

c) Incapacidad permanente total 85.000 euros.

d) Incapacidad permanente parcial: 35.000 euros.

e) Asistencia médico-farmacéutica y clínica derivada de accidente: Cobertura de los gastos de este tipo (consultas médicas, tratamientos de fisioterapia, medicinas, etc.) cuando se produzcan como consecuencia de un accidente, no necesariamente laboral. Dicha cobertura será ilimitada en una serie de centros concertados, y cubrirá los primeros 6.000 euros en cualquier otro centro.

2. Los seguros y coberturas especificados en los apartados D y E tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2022.

3. La cobertura por la Incapacidad Total, se hará efectiva siempre y cuando la persona trabajadora cause baja en la Empresa.

4. Serán dados de baja en la póliza del seguro y, por tanto, no gozarán de la cobertura del mismo, aquellas personas empleadas que se hallen en alguna de las siguientes situaciones:

a) Personas trabajadoras en situación de excedencia voluntaria, o cualquier otra que no comporte reserva de puesto de trabajo.

b) Personas trabajadoras que disfruten de un permiso no retribuido de duración superior a los tres meses, salvo que el mismo se hubiera concedido para el cuidado de hijos/as menores de 6 años, o para atender al cónyuge o progenitores dependientes que convivan con el/la solicitante.

Artículo 89. Seguro de responsabilidad civil.

La Empresa mantendrá, a su cargo, una póliza de responsabilidad civil en favor del personal que por el desempeño de sus funciones para su Empresa y en relación con la importancia de las mismas puedan incurrir en dicho tipo de responsabilidad, de acuerdo con las condiciones contratadas.

Artículo 90. Préstamos de consumo.

1. El personal fijo de la Empresa, con antigüedad mínima de un año y expectativas de continuidad durante el plazo necesario para su devolución, podrá percibir, a cuenta de sus retribuciones futuras, las cantidades de 2.000 €, 4.000 € y 6.000 €, debiendo reintegrar dichos adelantos en 12, 18 o 24 mensualidades respectivamente. Estas cantidades serán concedidas a criterio de la Empresa y siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria, la cual deberá acreditarse documental-

egiazatu beharko da, aurretik. Gainera, gastu jakin bat egiteko denean, gastu hori egin dela egiaztatu beharko da.

2. Behar-beharrezko premiak honako hauekin zerikusia dutenak izango dira:

- a) Eskatzailea ezkontzea edo izatezko bikoteen erregistroan izena ematea.
- b) Eskatzailea dibortziaztea, banantzea edo ezkontza deuseztatzea.
- c) Ezkontidea edo seme edo alabaren bat hiltzea.
- d) Seme-alabaren bat jaiotzea, harreran hartzea edo adoptatzea.
- e) Eskatzailea larri gaixotzea edo ebakuntza larri bat egitea.
- f) Ohiko etxebizitza erostea.
- g) Ohiko etxebizitza erosteagatik banku-kredituak amortizatzea.
- h) Etxebizitza zaintzeko beharrezko edo nahitaezko lanak egitea.
- i) Langileak bizilekua lan egiten duen herrira aldatzea.
- j) Sukaldeko edo komuneko altzariak erostea.
- k) Eskatzaileak zentro ofizialetan ikasketak egitetik eratorritako matrikula-gastuak ordaintzea.
- l) Kalifikazio hori merezi duten antzeko beste egoera batzuk.

3. Beste ordainsari batzuen ordainketarekin egiten den bezalaxe, enpresak emandako maileguak indarreko araudiak zehaztutako zerga-itunetara lotuta egongo dira.

LAUGARREN TITULUA

LANGILEAK HAUTATZEA, LANPOSTUAK HORNITZEA ETA BARNE-SUSTAPENA BULTZATZEA

X. KAPITULUA. LANGILEAK HAUTATZEA

91. artikulua. Hautatze-sistemak.

1. Enpresako langile finkoa izateko, deialdi publikoa egingo da aurretik, honako sistema hauetako baten bidez: lehiaketa, oposizio-lehiaketa edo oposizio libre; nolahi ere, sistema horietan printzipio hauek bermatuko dira: berdintasuna, merezimenduak eta gaitasuna, publikotasunarekin batera.

2. Enpresara sartzeko hautatze-proben deialdiak egin aurretik, sindikatuen ordezkariekin negoziatuko da.

3. Hautatze-batzordeetan, langileen ordezkari bat egongo da, sindikatuen ordezkariak izendatua.

92. artikulua. Desgaitasunen bat dutenak laneratzea.

1. Enpresak nagusiki uraren sektore publikoan garatzen duenez jarduera (langile propioekin) eta arrazoi produktibo nahiz tekniko bereziak biltzen direnez, legediak desgaitasunen bat duten langileen mesedetan legezko erreserba alternatibo bat egitea ahalbidetzen jarraitzen duen neurrian, enpresa erreserba alternatibo hori egiten saiatuko da, eskudun administrazioaren salbuespen-deklarazioak eta baimenak lortuz; horri begira, lehenetsuna emango dio enplegu-zentro berezietan dauden pertsonak edo desgaitasunen bat aitortuta duten langile autonomoak kontratatzeari.

mente con carácter previo, además de, cuando obedezca a una finalidad que suponga la realización de un gasto determinado, justificarse posteriormente mediante la acreditación de la efectiva realización del mismo.

2. Tendrán la consideración de necesidades perentorias, las derivadas de:

- a) Matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho del/la solicitante.
- b) Divorcio, separación o nulidad de matrimonio del/la solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge o hijos/as.
- d) Nacimiento de hijos/as, adopción y acogimiento.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del/la solicitante.
- f) Adquisición de vivienda habitual.
- g) Amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
- h) Realización de obras necesarias o imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- i) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- j) Adquisición de mobiliario de cocina y baño.
- k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del/la solicitante.
- l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

3. Al igual que el resto de retribuciones en especie, la concesión de los préstamos por parte de la Empresa se ajustará a las estipulaciones fiscales establecidas por la normativa vigente.

TÍTULO CUARTO

DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA

CAPÍTULO X. SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 91. Sistemas de selección.

1. La obtención de la condición de trabajador/a fijo/a de la Empresa tendrá lugar previa convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de Concurso, Concurso-oposición u Oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2. Las convocatorias de pruebas selectivas de acceso deberán ser objeto de negociación previa con la representación sindical.

3. En las comisiones de selección figurará como miembro una persona representante del personal designada por la representación sindical.

Artículo 92. El acceso de personas con discapacidad.

1. Dado el sector público de agua en el que principalmente desarrolla con personal propio su actividad la Empresa y las especiales razones de carácter productivo y técnico que concurren, en la medida en que la legislación siga permitiendo el cumplimiento alternativo de la reserva legal en favor de trabajadores/as discapacitados/as, la Empresa intentará mantener su cumplimiento alternativo mediante la obtención de las oportunas declaraciones de excepcionalidad y autorizaciones pertinentes por parte de la administración competente, planteando como alternativas prioritariamente la contratación mercantil con Centros Especiales de Empleo o trabajadores/as autónomos/as que tenga reconocida alguna discapacidad.

2. Aurrekoa bazter utzi gabe, desgaitasunen bat duten pertsonak gainerako izangaien baldintza beretan kontratatzeko behar diren baldintzak sustatuko ditu enpresak, betiere betekoz den lanpostuaren eginkizunak eta lanak desgaitasun motaren batekin bateragarriak badira.

3. Enpresak deialdiaren pean egongo diren lanpostuak zorrotz aztertuko ditu, arrazoi produktibo edo tekniko berezirik ez edukitzeagatik desgaitasunen bat dutenek bete ditzaketan identifikatu eta erreserbatzeko.

4. Horretarako, eta desgaitasunen bat dutenentzako hautatze-probak egitea bermatzeko, beharrezkoak diren egokitzapenak egingo dira ariketak egiteko bitartekoetan.

XI. KAPITULUA. PRESTAKUNTZA ETA BARNE-SUSTAPENAREN NAHIZ KARRERA PROFESIONALAREN SUSTAPENA

93. artikulua. Prestakuntza.

Enpresak langileen prestakuntza-premiak ebaluatuko ditu, eta, premia horien arabera, prestakuntza-planak egingo ditu.

Prestakuntza-eskaintzak behar bezala funtziona dezan, sindikatuen ordezkariekin batera ebaluatuko dira premia horiek, baita planak egin ere, haien ekarpen eta iradokizunekin prestakuntza-eskaintza aberaste aldera.

94. artikulua. Barne-promozioa eta lanpostuz igotzea.

1. Langile finkoak, barne-sustapenaren bidez, goragoko berehalako taldeko lanpostuetara igo ahalko dira, edo, talde berean, beste lanbide-kategoria edo -maila bateko lanpostuetara aldatu.

Ondorio horietarako, barne-sustapeneko bi txanda ezarriko dira: lehenengoa lanbide-talde bereko langileentzat izango da, eta bigarrena deialdiaren xede den lanpostuaren taldetik behera berehala dagoen taldeko lanpostuetan dauden langileentzat izango da.

2. Enpresak langile finkoen sustapena bultzatuko du; horretarako, lanpostu bakoitzaren ezaugarrien arabera, barne-sustapenerako erreserbatutako lanpostuak identifikatuko ditu. Ahal den aldiro, bosturteko bakoitzean deialdiaren xede diren lanpostuen % 33 barne-sustapenerako gordeko dira.

3. Barne-sustapeneko probak egiteko, enpresako langileek honako ezaugarri hauek bildu beharko dituzte: enpresako langile finkoa izatea, jatorrizko lanpostuan zerbitzu aktiboan edo zerbitzu berezietan egotea, zerbitzu aktiboan bi urte eginda edukitzea (ez da betekizun hau eskatuko, gaur egungo lanpostua behartuta hartu badu, bere titulartasuneko lanpostua amortizatu izanagatik hartu badu edo lanpostua gordetzen ez duen eszedentzia batetik itzulitakoan zerbitzu aktibora sartzeko hartu badu) eta bete nahi den lanpostua eskuratzeko eskatzen diren titulazioa eta gainerako betekizunak biltzea, legeak ezartzen dituen salbuespenekin.

4. Barne-sustapena lortzeko, langileak lanpostu-deialdi horretarako ezartzen diren proba orokorrak gainditu beharko ditu.

5. Hala ere, lanpostua barne-sustapenaren bidez lortu nahi duten izangaiek ez dituzte beren jatorrizko lanpostura sartzeko eskatu zitzaizkien jakintzak egiaztatzeko probak egin beharko.

6. Barne-sustapenerako gordetako lanpostuak hutsik geratzen badira, txanda irekian eskainiko dira.

2. Sin perjuicio de ello, la Empresa promoverá las condiciones necesarias para facilitar la contratación de personas con discapacidades en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes siempre y cuando las funciones y tareas del puesto de trabajo a ocupar sean compatibles con algún tipo de discapacidad.

3. La Empresa se compromete a realizar un análisis exhaustivo de los puestos que vayan a ser convocados al objeto de identificar y reservar aquellos que puedan ser ocupados por personas con discapacidad por no concurrir en el puesto concreto especiales razones de carácter productivo ni técnico.

4. A tal fin y para garantizar el desarrollo de las pruebas selectivas a personas con discapacidad se propiciarán las adaptaciones de los medios de realización de los ejercicios que sean necesarias.

CAPÍTULO XI. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y LA CARRERA PROFESIONAL

Artículo 93. Formación.

La Empresa se compromete a realizar una evaluación de las necesidades formativas de sus empleados/as y elaborará de acuerdo con estas necesidades sus respectivos planes de formación.

A fin de contribuir al buen funcionamiento de la oferta formativa, para la evaluación de necesidades y la elaboración de dichos planes se hará de forma negociada con los/as representantes sindicales a fin de que contribuyan con sus aportaciones y sugerencias al enriquecimiento de la oferta formativa.

Artículo 94. La promoción interna y su acceso.

1. El personal laboral fijo podrá acceder, mediante promoción interna a puestos del Grupo inmediatamente superior al que se pertenezca, o del mismo Grupo y distinta categoría/nivel profesional.

A estos efectos se establece un primer turno de promoción interna dentro del mismo grupo profesional y un segundo turno de promoción interna para personas que ocupen puestos del grupo inmediatamente inferior al que se convoca.

2. La Empresa facilitará la promoción del personal laboral fijo identificando, de acuerdo con las características de cada puesto, las reservadas a la promoción interna, que serán de un mínimo del 33 % de las convocadas en cada quinquenio, siempre que sea posible.

3. Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el personal empleado de la Empresa deberá tener la condición de personal fijo de la Empresa, hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en la plaza de procedencia, haber completado dos años de servicio activo (no se exigirá este requisito cuando haya accedido a su actual puesto con carácter forzoso, por amortización del que era titular o cuando opte al mismo para reingresar al servicio activo desde una situación de excedencia sin reserva de puesto), así como poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al puesto a la que aspire a ingresar, con las salvedades que la ley establece.

4. El acceso por promoción interna requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en el puesto de que se trate.

5. No obstante, los/las aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos/as de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en el puesto de procedencia.

6. Las vacantes reservadas a promoción interna que resultarán desiertas se sumarán a las ofertadas en turno libre.

7. Barne-sustapenaren bidez beste lanpostu bat betetzen duten langileek hutsik uzten dituzten lanpostuak betetzeko, haiek adierazten dituzten lehentasunei jarraituko zaie, hautatze-prozesuaren behin betiko sailkapenaren hurrenkeraren arabera, betiere lanpostuen zerrendan jasotzen diren betekizunak betetzen badituzte. Nolanahi ere, lantokiak aukeratzeko unean, barne-sustapenekoek lehentasuna izango dute kasuan-kasuko deialdiaren txanda irekiaren bidez heltzen diren izangaien aurrean.

95. artikulua. Sustapen profesionala bultzatzea.

1. Enpresak langileen sustapen profesionalari lagunduko dio, lanpostuak hornitzeko sistemekin eta lanpostuen zerrendarekin bat eginez.

2. Aldizka, sindikatuen ordezkariekin negoziatuko da sustapen profesionala bultzatzeko modua.

XII. KAPITULUA. LANPOSTUEN HORNIKUNTZA

96. artikulua. Lanpostuak hornitzeko sistemak.

1. Enpresako langile finkoei gordetako lanpostuak hornitzeko sistemak honako hauek izango dira:

- a) Lehiaketa.
- b) Izendapen askea.
- c) Zerbitzu-eginkizunak.
- d) Langileen berresleipena.
- e) Langileen birbanaketa.
- f) Lanpostua aldatzeagatik mugikortasuna.
- g) Aldi baterako atxikipena.

2. Lanpostuak hornitzeko sistema horiek gauzatzeko, gaien indarrean den funtzio publikoaren araudiari helduko zaio.

97. artikulua. Lanpostuak lehiaketa bidez edo izendapen askearen bidez hornitzeko deialdien gutxieneko edukia.

1. Deialdiek honako hauek bilduko dituzte, nahitaez:

- a) Lanpostuaren izendapena, kokapena eta ordainsari-kontzeptuak.
- b) Lanpostuan jarduteko behar diren betekizunak.
- c) Eskerak aurkezteko epea; gutxienez egutegiko 10 eguneko epea izango da, enpresaren ohiko komunikabidean argitaratzen den egunetik zenbatzen hasita.

2. Lehiaketen deialdietan, merezimenduen baremoa (eskatzen diren proba bereziak azalduta), lana eskuratzeko gutxieneko puntuazioa eta hautatze-batzordearen osaera jaso behar dira; batzorde horretan, ordezkariak sindikalak izendatutako langileen ordezkari batek egon behar du.

3. Deialdien ebazpenak enpresaren ohiko komunikabidean argitaratuko dira.

98. artikulua. Lanpostuak lehiaketa bidez edo izendapen askearen bidez hornitzeko deialdien argitalpena.

Lanpostuak lehiaketa bidez edo izendapen askearen bidez hornitzeko deialdiak enpresaren ohiko komunikabidean argitaratuko dira.

99. artikulua. Lanpostuak lehiaketa bidez edo izendapen askearen bidez hornitzeko deialdietan parte hartzeko denboramugak.

1. Lehiaketa bidez lanpostua lortzen duten enpresako langileek ez dute hurrengo bi urteetan egiten diren deialdietan parte hartzerik izango.

7. La adscripción a las vacantes existentes del personal empleado que acceda por el sistema de promoción interna a otro puesto se efectuará conforme a las preferencias que aquellos manifiesten, según el orden con el que figuren en la clasificación definitiva del proceso selectivo y siempre que reúnan los requisitos establecidos para su cobertura en las relaciones de puestos de trabajo. En todo caso, para la elección de destinos gozarán de preferencia sobre aquellos/as aspirantes que proveyan del turno libre en la respectiva convocatoria.

Artículo 95. Impulso a la promoción profesional.

1. La Empresa facilitará la promoción profesional de sus empleados/as de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo.

2. El impulso de la promoción profesional se negociará de forma periódica con la representación sindical.

CAPÍTULO XII. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 96. Sistemas de provisión de puestos de trabajo.

1. Los sistemas de provisión de puestos de trabajo reservados a personal laboral fijo de la Empresa serán los siguientes:

- a) El concurso.
- b) La libre designación.
- c) La comisión de servicios.
- d) La reasignación de efectivos.
- e) La redistribución de efectivos.
- f) La movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.
- g) La adscripción provisional.

2. Dichos sistemas de provisión de puestos de trabajo se llevarán a cabo de acuerdo con la normativa de función pública vigente en la materia.

Artículo 97. Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.

1. Las convocatorias contendrán necesariamente:

- a) Denominación, localización, y conceptos retributivos del puesto.
- b) Requisitos exigidos para su desempeño.
- c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 10 días naturales, contados a partir de la fecha de publicación del anuncio en el medio de comunicación interno habitual de la Empresa.

2. En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la Comisión de Selección, en la que deberá figurar un representante del personal designado por la representación sindical.

3. Las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el medio de comunicación interno habitual de la Empresa.

Artículo 98. Publicación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.

Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, sean por concurso o libre designación, se publicarán en el medio de comunicación interno habitual de la Empresa.

Artículo 99. Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación.

1. Las personas empleadas de la Empresa que obtengan un puesto mediante concurso, no podrán tomar parte en los sucesivos que se convoquen dentro de los dos años siguientes.

2. Langileak, epe hori igaro baino lehen, Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 50.3 eta 50.4.a) artikuluan xedatuarekin bat eginez lortutako lanposturako atxikipena galtzen badu, denboraren mugapen hori ez da ezarriko.

BOSGARREN TITULUA

ENPLEGATU PUBLIKOEN OSASUNA, SEGURTASUN ETA OSASUNEKO BATZORDEA, PREBENTZIOKO ORDEZKARIAK, LAN-JAZARPENAREN ETA GENERO-INDARKERIAREN KONTRA BABESTEKO NEURRIAK

XIII. KAPITULUA. LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

100. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Laneko arriskuen prebentzioaren arloko arau-esparrua aplikatzeari dagokionez, enpresak honako hauen bitartez egingo du laneko arriskuen prebentzioa: enpresaren eginkizunetan prebentzio-jarduera integratuz eta enpresako langileen segurtasuna eta osasuna babesteko behar diren neurri guztiak hartuz.

101. artikulua. Laneko arriskuak prebenitzeko plana.

1. Laneko arriskuen prebentzioa enpresaren Kudeaketa-sistema orokorrean txertatu beharko da, jarduera guztietan bezala hierarkia-maila guztietan ere, eta, horretarako, lan-arriskuen prebentziorako plan bat ezarri eta aplikatuko da.

2. Lan-arriskuak prebenitzeko plan horrek honako hauek bildu behar ditu: enpresan arriskuak prebenitzeko ekintza gauzatu dadin beharrezko antolaketa-egitura, erantzukizunak, eginkizunak, praktikak, prozedurak, prozesuak eta baliabideak.

3. Prebentzio-planak Laneko Arriskuen Ebaluazioa eta Prebentzio Jardueraren Plangintza izango ditu plana kudeatu eta aplikatzeko tresna, honako baldintza hauetan:

a) Laneko Arriskuen Ebaluazioak, oro har, jardueraren zer nolakoa, lanpostuen ezaugarriak eta lanpostuotan jardun behar duten langile publikoen ezaugarriak aztertuko ditu, bai eta arrisku espezifikoaren eta arrisku bereziko jardueren araudia aintzat hartuta egin behar den beste edozein jarduera ere.

b) Prebentzio Jardueraren Plangintzaren xedea da Laneko Arriskuen Ebaluazioak agerian utzitako arriskuak desagerraraztea, txikitzea edo kontrolatzea. Prebentzio-jardueretan, jarduteko epea, arduradunen izendapena eta jarduerak gauzatzeko giza baliabideak eta baliabide materialak zehaztu beharko dira, eta enpresak prebentzio-jardueren jarraipen etengabea egingo du.

102. artikulua. Segurtasun eta Osasuneko Batzordea.

1. Segurtasun eta Osasuneko Batzordea kide anitzeko organo parte-hartzaile eta paritarioa da, eta honako eginkizun hau dauka: proposamenak egitea eta enpresak laneko arriskuen prebentziorako zer egiten duen aztertzea aldian-aldian.

2. Segurtasun eta Osasuneko Batzorde bakarra eratuko da, enpresak enpresako 50 langile edo gehiago dituenean.

3. Segurtasun eta Osasuneko Batzorde hori, alde batetik, enpresako prebentzioko ordezkariak osatuko dute, eta, bestetik, enpresaren ordezkariak; bietan ere pertsona kopuru bera egingo da.

2. Dicho límite temporal no será de aplicación cuando, con anterioridad a su vencimiento, el/la empleado/a laboral hubiera perdido la adscripción al puesto obtenido en virtud de lo dispuesto en el apartado 3 y 4.a del artículo 50 de la Ley de Función Pública Vasca.

TÍTULO QUINTO

DE LA SALUD DE LAS PERSONAS EMPLEADAS PÚBLICAS, DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DE LOS/AS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN, DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CAPÍTULO XIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 100. Seguridad y salud laboral.

En aplicación del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, la Empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el quehacer de la Empresa y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas empleadas públicas de la Empresa.

Artículo 101. Plan de prevención de riesgos laborales.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva en la Empresa.

3. El Plan de Prevención tendrá como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del mismo, la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva, en los siguientes términos:

a) La Evaluación de Riesgos Laborales analizará, con carácter general, la naturaleza de la actividad y la característica de los puestos de trabajo existentes y de las personas empleadas públicas que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

b) La Planificación de la Actividad Preventiva tendrá como objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera puesto de manifiesto la Evaluación de Riesgos Laborales. Las actividades preventivas deberán detallar el plazo de actuación, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, y la Empresa realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

Artículo 102. Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud cuando la Empresa cuente con 50 o más empleados/as de la Empresa.

3. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por todos los/las Delegados/as de Prevención de la Empresa, de una parte, y por los representantes de la Empresa en número igual al de los/las Delegado/as de Prevención, de la otra.

4. Sindikatuko ordezkariak eta enpresako prebentzioko arduradun teknikoak, lehen aipaturako eraketan sartuta ez badaude, Segurtasun eta Osasuneko Batzordearen bileretan parte hartu ahal izango dute, eta hitza izango dute baina botorik ez. Halaber, baldintza beretan parte hartu ahal izango dute organo honetan eztabaidatzen diren gai zehatzen inguruko prestakuntza berezia edo informazioa duten enpresako langileek, baita enpresako ez diren prebentzioko teknikariek ere, betiere batzordeko ordezkarietako batek hala eskatzen badu.

5. Segurtasun eta Osasuneko Batzordea hiru hilean behin bilduko da, eta batzordeko ordezkarietako batek eskatzen duen bakoitzean ere bai.

6. Segurtasun eta Osasuneko Batzordeko kideek beren zeregina gauzatzekoan sartuko duten denbora ohiko lanaldia- ren barrukotzat joko da xede guztiei begira, eta berehalako bu- ruari horren berri eman beharko diote.

103. artikulua. Segurtasun eta Osasuneko Batzordearen eskumenak eta ahalmenak.

1. Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak honako esku- men hauek edukiko ditu:

a) Enpresako arriskuen prebentziorako planak eta progra- mak egitea, martxan jartzea eta ebaluazio-prozesuan parte har- tzea. Horretarako, batzordearen barruan, abian jarri aurretik ez- tabaidatuko dira, arriskuen prebentzioaren duten eraginari dago- kionez, honako hauek: plangintzari, lanaren antolakuntzari eta teknologia berrien ezarpenari buruzko proiektuak, indarreko le- gediak aipatzen dituen babes- eta prebentzio-jardueren antola- keta eta garapena eta prebentzioaren arloko prestakuntzaren proiektua eta antolaketa.

b) Arriskuak behar bezala prebenitzeko metodoei eta pro- zedurei buruzko ekimenak sustatzea, enpresari baldintzak hobetzeko edo lehendik zeuden gabeziak zuzentzeko proposa- menak eginez.

2. Bere eskumenen barruan, honako ahalmen hauek edu- kiko ditu Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak:

a) Lantokiko arriskuen prebentzioaren egoera zuzenean ezagutzea -beharrezkotzat jotzen dituen bisita guztiak egingo ditu horretarako-.

b) Bere egitekoak betetzeko, lan-baldintzei buruzko doku- mentu eta txosten guztiak ezagutzea, eta prebentzio-zerbitzuak egiten dituenak ere bai, halakorik egonez gero.

c) Langileen osasun edo segurtasun fisikoa kaltetzen du- ten faktoreak ezagutzea eta aztertzea, arrazoiak neurtu eta pre- bentzio-neurri egokiak proposatzeko.

d) Prebentzio-zerbitzuaren urteko memoria eta programa- zioa ezagutzea eta horren berri ematea.

e) Istripua edukitzeko edo osasuna kaltetzeko berehalako arriskuan dauden langileen jarduera etetea. Halakorik erabakiz gero, enpresari eta lan-agintaritzari horren berri emango zaie berehala, eta horiek, 24 orduko epean, etenaldia ezeztatu edo berretsiko dute.

104. artikulua. Prebentzioko ordezkariak.

1. Prebentzioko ordezkariak langileen ordezkariak dira, eta laneko arriskuak prebenitzeko arloan gaitasun eta ahalmen es-pezifikoak dauzkate.

2. Enpresa Batzordeak izendatuko ditu langileen preben- zioko ordezkariak, honako eskala honekin bat etorritz:

4. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud par- ticiparán, con voz pero sin voto, los/las Delegado/as Sindicales y los/las responsables técnicos de la prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición citada en el párrafo anterior; en las mismas condiciones podrán participar emplea- dos/as que cuenten con especial cualificación o información respecto cuestiones concretas que se debatan en este órgano, o técnicos de prevención ajenos a la Empresa siempre que así lo soliciten algunas de las representaciones del Comité.

5. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestral- mente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

6. El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, será consi- derado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo informar al/la jefe/a inmediato/a.

Artículo 103. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y eva- luación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la preven- ción de riesgos, los proyectos en materia de planificación, orga- nización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, orga- nización y desarrollo de las actividades de protección y preven- ción a que se refiere la legislación vigente y el proyecto y la or- ganización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Em- presa la mejora de las condiciones o la corrección de las defici- encias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Segu- ridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la preven- ción de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de va- lorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

e) Paralizar la actividad de las personas trabajadoras afec- tadas de riesgo inmediato de accidente o quebranto de su salud; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 104. Delegados/as de Prevención.

1. Los/as Delegados/as de Prevención son los representa- tes de las personas trabajadoras con competencias y facultades específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los/as Delegados/as de Prevención por parte del per- sonal serán designados/as por los miembros del Comité de em- presa, de acuerdo a la siguiente escala:

Enpresako langileen kopurua	Prebentzioko ordezkarien kopurua
1-30	Langileen ordezkaria izango da prebentzioko ordezkaria
31-49	Prebentzioko ordezkari 1
50-100	Prebentzioko 2 ordezkari
101-500	Prebentzioko 3 ordezkari
501-1.000	Prebentzioko 4 ordezkari
1.001-2.000	Prebentzioko 5 ordezkari
2.001-3.000	Prebentzioko 6 ordezkari
3.001-4.000	Prebentzioko 7 ordezkari
4.000 langiletik gora	Prebentzioko 8 ordezkari

Número de empleados/as de la empresa	Número de delegados/as de prevención
De 1 a 30	El delegado/a de prevención será el delegado/a de personal
De 31 a 49	1 delegado/a de prevención
De 50 a 100	2 delegados/as de prevención
De 101 a 500	3 delegados/as de prevención
De 501 a 1.000	4 delegados/as de prevención
De 1.001 a 2.000	5 delegados/as de prevención
De 2.001 a 3.000	6 delegados/as de prevención
De 3.001 a 4.000	7 delegados/as de prevención
De 4.000 en adelante	8 delegados/as de prevención

3. Hautetsiak ez diren prebentzioko ordezkariak 20 ordu izango dituzte hilabetearen, laneko arriskuen arloan dituzten eginkizunak betetzeko.

4. Dena den, Segurtasun eta Osasuneko Batzordearen bilerak egiteko eta enpresak arriskuen prebentzioaren arloan deitzen dituen bilerak egiteko denbora benetako lan-denboratza hartuko da, aipatutako ordu-kreditua alde batera utzita.

5. Enpresak beren eginkizunak gauzatzeko behar diren prebentzio-erloto tresnak eta prestakuntza eman beharko dizkie prebentzioko ordezkariak. Prestakuntzari eskainitako denbora benetako lan-denboratza hartuko da ondorio guztietarako; halaber, eginkizunei dagokienez, prestakuntza-ikastaroetara, jardunaldi-tara edo ekitaldietara joateko lizentzia eskuratu ahaliko dute, Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak aurretik onartzen badu; horrelakoetan, enpresak ordainduko ditu izen-emateko gastuak eta matrikulen gastuak.

105. artikulua. Prebentzioko ordezkarien eskumenak eta ahalmenak.

1. Prebentzioko ordezkarien eskumenak dira honako hauek:
 - a) Enpresarekin elkarlanean aritzea, prebentzio-ekintza hobetzeko.
 - b) Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia beteazterako garaian langileen lankidetzat bultzatu eta indartzea.
 - c) Laneko arriskuen prebentzioaren arloan erabakien inguruan enpresaren kontsulta jasotzea, erabakiak betearazi aurretik.
 - d) Lan-arriskuak prebentzeara arautzea bete dadin, zaintza- eta kontrol-lanak egitea.

3. Los/as delegados/as de prevención no electos tendrán un crédito de 20 horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.

5. La Empresa deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos; así mismo, y en relación a dichas funciones, tendrán derecho a una licencia para la asistencia a cursos de formación, jornadas o eventos, previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, siendo los gastos de inscripción y matrícula a cargo de la Empresa.

Artículo 105. Competencias y facultades de los/as delegados/as de prevención.

1. Son competencias de los/as Delegados/as de Prevención:
 - a) Colaborar con la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
 - b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo.
 - c) Ser consultados por la Empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a materias de prevención de riesgos en el trabajo.
 - d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Prebentzioko ordezkarien ahalmenak dira honako hauek:

a) Teknikariei eta ikuskatzaileei enpresan laneko arriskuen inguruko araudiak betetzen ote diren egiaztatzeko xedez egiten dituzten bisitetan laguntzea eta egokitzea jotzen dituzten iruzkinak egitea.

b) Lan-baldintzei buruzko informazioa eta dokumentazioa begiratzea, beren egitekoak betetzeko beharrezkoak badira; harelere, datuen erabileran mugaketak izango dituzte, ezingo baituzte diskriminatzen xedez edo enplegatutari bati kalte egiteko xedez erabili. Halaber, ezingo dute informazio pertsonalik begiratu.

c) Enpresaren informazioa jasotzea, langileen osasunean eragindako kalteen inguruan, enpresaburuak horien berri izan ondoren; lanalditik kanpo bada ere, gertaeren tokian ager daitzeko, gertaeron inguruabarren berri izateko.

d) Enpresako laneko arriskuen prebentzioaren arduradurenaren informazioa jasotzea, informazio hori enpresan babes-eta prebentzio-jarduerak arduratzen direnengandik badator.

e) Lantokietara bisitan joatea, zer-nolako lan-baldintzak dauden zaindu eta kontrolatzeko, eta, horretarako, lantokiko edozein gunetara sartu ahal izango dira, eta lanaldian zehar langileekin hitz egin, Zerbitzuan enbarazurik eragin gabe.

f) Enpresari prebentzio-neurriak eta langileen segurtasuna eta osasuna babesteko neurriak har ditzala eskatzea. Horretarako, proposamenak egin ahal izango dizkiote bai enpresari, bai Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari, batzordean eztaba idatu daitezten.

g) Langileen ordezkariak jarduerak eteteko erabakia har dezan eskatzea, gaiaren inguruko indarreko legedian aurreikusten diren inguruabarrak gertatzen direnean.

106. artikulua. Lan-ekipamenduak eta babes-tresnak.

1. Enpresak behar diren neurriak hartuko ditu lan-ekipamenduak egin beharreko lanerako egokiak izan daitezten eta horretarako behar bezala egokituta egon daitezten, enplegatuen segurtasuna eta osasuna bermatzeko ekipamenduok erabiltzen dituztenean.

2. Enpresak beren eginkizunak betetzeko egokiak diren babes-ekipamendu indibidualak eman beharko dizkie langileei, eta benetan eta ondo erabiltzen direla zaindu beharko du, egi-ten diren lanen zer-nolakoak direla-eta premia-koak direnean.

Enpresak emandako babes-ekipamendu indibidualak erabili behar dituzte nahitaez langileek; osterantzean, diziplina-espediente irekiko zaie.

107. artikulua. Osasunaren zaintza.

1. Laneko prebentziorako eraginkorra izango den eredu bat (osasuna zaintzeko eredu bat) ezartzeko, honako hauek egin beharko dira:

a) Arriskuen Ebaluazioan identifikatutako lan-baldintzak eta langileen osasun-egoera aztertzea, lanarekin zerikusia duten osasun-arazoak detektatzeko.

b) Lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzearen ondorio diren arriskuak kontrolatzea, kaltegarriak izan badaitezke laneko ari direnen osasunarentzat.

c) Prebentzio-jarduna planifikatzea, apartatu honen a) eta b) letretan ezarritakoan oinarrituta.

2. Aurreko paragrafoan xedatutakoaren arabera, honako mediku-azterketa hauek egingo dira:

2. Son facultades de los/as Delegados/as de Prevención:

a) Acompañar a los/as técnicos y a los/as inspectores/as en las visitas y verificaciones que realicen en la Empresa para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos/as las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del uso de estos datos, que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del/la empleado/a, y del acceso a la información médica de carácter personal.

c) Ser informados/as por la Empresa sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que ésta hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del/la Responsable de prevención de riesgos en el trabajo de la Empresa informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en la Empresa.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el servicio.

f) Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin realizar propuestas a la Empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 106. Equipos de trabajo y medios de protección.

1. La Empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de las personas empleadas al utilizarlos.

2. La Empresa deberá proporcionar a las personas empleadas equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean los necesarios.

El personal está obligado a utilizar los equipos de protección individual facilitados por la Empresa; en caso contrario, se generará el correspondiente expediente disciplinario.

Artículo 107. Vigilancia de la salud.

1. Con el objetivo de implantar un modelo de vigilancia de la salud en el trabajo que sea eficaz para la prevención, ésta deberá tener en cuenta:

a) El análisis de las condiciones de trabajo identificadas en la Evaluación de Riesgos y el estado de salud de las personas empleadas con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo.

b) El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan conllevar un daño para la salud de las personas empleadas públicas que lo está desempeñando.

c) La planificación de la acción preventiva en base a lo establecido en los puntos a) y b) del presente apartado.

2. Según lo dispuesto en el apartado anterior, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

a) Aldez aurreko edo sarrerako osasun-azterketa: nahitaezkoa izango da, eta langilea enpresan onartu aurretik egingo da.

b) Aldizkako azterketa medikoa: lanpostuari lotutako arriskuen arabera egingo da, protokolo espezifikoak erabiliz, betiere enpleguatuak adostasuna adierazten bada, legezko araudi orokorra ezartzeko aukera bazter utzi gabe. Kasu horretan, aldez aurretik, Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari jakinaraziko zaio. Enplegatu bakoitzak, gutxienez, urtean azterketa mediko bat egiteko eskubidea izango du.

3. Medikuz-azterketan lanpostuaren berezko eginkizunak egiteko osasun-arriskuren bat dagoela hautematen bada, pertsona horren lanpostua egokitu da; hala egin ezin bada, lanpostuaren berezko eginkizunak egiteagatik osasunerako sortu diren arriskuak murriztu edo desagerrarazteko neurri egokiak hartuko dira.

4. Osasunaren zaintzak langileen intimitatea eta duintasuna errespetatuko ditu, bai eta langileen osasun-egoerari lotuta informazioaren konfidentzialtasuna ere.

108. artikulua. *Prebentzio-programak.*

Enpresak hitzarmen honen 2. eranskinean identifikatzen diren prebentzio-programak mantenduko ditu, eta horien kostuak ordaindu; horrek ez du galarazten, ordea, enpresaren hitzarmen baten bidez programok aldatu, zabaldu, murriztu edo ordezkatu ahal izatea.

109. artikulua. *Jarduera toxiko, nekagarri eta arrisksuen kontzeptualizazioa.*

Langileek beren eginkizunak betetzeko egiten dituzten jarduerak toxiko, arriskutsu edo nekagarritzat joko dira, baldin eta baldintza toxiko edo bereziki arriskutsu edo nekagarrietan egiten badira, nahiz eta jarduera horiek langileon berariazko lanbetebeharra izan.

110. artikulua. *Jarduera nekagarriak.*

Jarduerak nekagarritzat joko dira, baldin eta jarduerok nekea eragiten badute zaratagatik, dardaragatik, keagatik, gasagatik, usainagatik, lainoagatik, suspentsioko hautsengatik edo beste-lako substantziengatik. Halakotzat joko dira jarduera hauek ere: eginaren eginez, gainzama sor dezaketen jarduerak, osotasun fisiko nahiz psikikorako arrisksuak; hala nola, luzaroan jarrera ezerosoetan jardutea, zamak etengabe altxatzea eta bortxazko mugimenduak egitea.

111. artikulua. *Jarduera toxikoak.*

Toxikotzat jotzen dira giza osasunarentzat kaltegarri diren produktuak askatzea edo jaurtitzea eragiten duten jarduerak.

112. artikulua. *Jarduera arrisksuak.*

Arrisksutzat joko dira honelako jarduerak: eztanda-, erre-kuntza- edo erradiazio-arriskuak edo pertsonen edo gauzen haien adinako arrisku larriak eragin liezazkieketen produktuak fabrikatzeko, maneiatzeko, saltzeko edo biltegitzeko helburua duten jarduerak, baita berehalako lesio fisikoa eragin lezaketen jarduerak ere.

113. artikulua. *Segurtasun-neurrien ezarpena.*

Nolanahi ere, lehen azaldutako baldintza nekagarri, toxiko edo arrisksuak segurtasun- eta osasun-neurrien bidez konpontzen saiatuko da enpresa.

114. artikulua. *Desadostasunen ebazpena.*

Jarduera jakin batzuk nekagarri, toxiko edo arrisksutzat hartzeko orduan enpresa eta enplegatuaren legezko ordezkariak ados jarri ezean, bi aldeek gaiari buruzko txostena bidaliko diote

a) Reconocimiento médico previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del/la empleado/a al servicio de la Empresa.

b) Reconocimiento médico periódico: se realizará en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo mediante la aplicación de los Protocolos específicos, siempre y cuando el/la empleado/a preste su consentimiento, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud; como mínimo cada empleado/a tendrá derecho a un reconocimiento médico anual.

3. Cuando los resultados de los reconocimientos detecten riesgos para la salud para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para eliminar o reducir los riesgos para la salud generados por el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

4. La vigilancia de la salud deberá respetar la intimidad y la dignidad de las personas trabajadoras y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 108. *Programas de prevención.*

La Empresa mantendrá y asumirá los costes de los programas de prevención que se identifican en el Anexo 2 del presente Convenio, sin perjuicio de que vía pacto de empresa los mismos puedan ser modificados, ampliados, reducidos o sustituidos.

Artículo 109. *Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas.*

Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal laboral tendrán la catalogación de tóxicas, penosas y peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos/as trabajadores/as.

Artículo 110. *Actividades penosas.*

Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañan en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

Artículo 111. *Actividades tóxicas.*

Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

Artículo 112. *Actividades peligrosas.*

Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

Artículo 113. *Implantación de medidas de seguridad.*

En cualquier caso, se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

Artículo 114. *Resolución de desacuerdos.*

Si no existiera acuerdo entre la Empresa y la representación legal de las personas empleadas en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas

Batzorde Paritarioari; batzorde horrek auzia arbitratu eta ebatzi ahal izango du, eta txosten osagarria eskatu ahal izango dio Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari.

115. artikulua. Katalogazioen berrikuspena.

Hasieran toxikotzat edo bereziki arriskutsu edo nekagarri-tzat jo diren jarduerak gauzatzean segurtasun- eta osasun-baldintzak aldatzen badira, sailkapen horiek berrikusi beharko dira, eta katalogazio hori kendu ahal izango da, ezarritako neurriak egokiak baldin badira.

116. artikulua. Amatasunaren babesa.

1. Haurdun dauden edo erditu berri diren langileei edo haien fetuei kalte egin diezaieketen eragilean, prozeduren edo lan-egoeren nondik norakoa, maila edo iraupena zehaztu behar ko ditu Arriskuen Ebaluazioak, arrisku zehatzik eragin dezakeen edozein jardueratan.

2. Arriskuen Ebaluazioaren emaitzek azalarazten badute aipatutako langileen segurtasunerako edo osasunerako arriskua dagoela edo haurdunaldian edo edoskitzaroan arriskurik izan daitekeela, arrisku horretan ez egoteko behar diren neurriak hartuko ditu enpresak, eta, horretarako, lan-baldintzak edo lan-denbora egokituko ditu langilearentzat.

3. Lan-baldintzak edo -denbora egokitzerik ez badago, edo, egokitu arren, lanpostuaren baldintzak kaltegarriak izan badaitezke haurdun dagoenarentzat edo fetuarentzat eta medikuak hala dela egiaztatzen badu, bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du langile horrek.

4. Mugikortasun funtzionaleko kasuetan aplikatzen diren arau eta irizpideekin bat burutuko da lanpostu- edo zeregin-al daketa, eta bere osasun egoera dela-eta langilea bere lehengo lanpostura itzuli arte izango ditu ondorioak.

5. Aurreko apartatueta ezarritakoa edoskitzaroan ere ezarriko da, lan-baldintzek emakumearen edo semearen edo alabaren osasunean eragin negatiboa izan badezakete eta Gizarte Segurantzaren erregimen aplikagarrian langilearen ardura duen medikuak egiaztatzen badu.

117. artikulua. Laneko osasun-arrazoiengatik langilea mugitzeagatik osagarri pertsonal eta iragankorra.

1. Enpresako langile bat laneko osasun-arrazoiengatik aldi baterako beste lanpostu batera mugitzen bada, osagarri pertsonal eta iragankor bat jasotzeko eskubidea izango du, beste lanpostura atxikitzeak ordainsariak murrizten badizkio.

2. Osagarri pertsonal eta iragankor honen bidez, lanpostu berriak aurreko lanpostuaren aldean murriztutako ordainsari osagarriak konpentsatuko dira, eta osagarri xurgagarria izango da; halaber, unean-unean ezartzen diren legezko xedapenekin bat eguneratuko da.

3. Langile horrek, barneko prozesu batean parte hartzeagatik beste lanpostu bat eskuratzen badu, betiere laneko arrazioiak tarteko aldi batez lanpostu horretara edo beste batera atxikita egon bada aurretik, osagarri pertsonal eta iragankor bat jasotzeko eskubideari eutsiko dio, lanpostu horretara behin betiko atxikitzeak ordainsarietan ekar lezakeen murrizketa konpentsatzeko.

partes emitirán informe al respecto que será remitido a la Comisión Paritaria que podrá arbitrar y resolver el litigio, y que podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 115. Revisión de las catalogaciones.

La modificación de las condiciones de Seguridad y Salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

Artículo 116. Protección a la maternidad.

1. La Evaluación de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las empleadas de la Empresa en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2. Si los resultados de la Evaluación de Riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas empleadas, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

4. El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el/la médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la empleada.

Artículo 117. Complemento personal y transitorio en casos de movilidad por motivos de salud laboral.

1. En caso de que algún/a empleado/a de la empresa sea trasladado/a provisionalmente a un puesto de trabajo por motivos de salud laboral, tendrá derecho a percibir un complemento personal y transitorio en compensación por la minoración sobre las retribuciones que su adscripción a dicho destino pudiera conllevar.

2. Dicho complemento personal y transitorio compensará la diferencia en las retribuciones complementarias que el nuevo destino definitivo conlleve respecto del que el/la trabajador/a en cuestión viniera desempeñando, y tendrá carácter absorbible, actualizándose de acuerdo con las disposiciones legales que en cada momento se establezcan.

3. Si, posteriormente, dicho/a empleado/a obtuviese nuevo destino a consecuencia de su participación en un proceso interno, siempre que previamente se hallase adscrito/a provisionalmente al mismo o a otro por motivos de salud laboral, mantendrá su derecho a percibir un complemento personal y transitorio en compensación por la minoración sobre las retribuciones que su adscripción definitiva a dicho destino pudiera conllevar.

XIV. KAPITULUA. AUKERA-BERDINTASUNA.
LAN-JAZARPENAREN ETA GENERO-
INDARKERIAREN KONTRA BABESTEKO
NEURRIAK

1. SEKZIOA. Aukera-berdintasuna

118. artikulua. *Berdintasunerako plana eta berdintasuna sustatzeko beste neurri batzuk.*

1. Enpresak berdintasunerako eskubidea barneratuko du bere jardunean, eta, horretarako, elkarlanean arituko da gainerako administrazio publikoekin.

2. Enpresak lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra du, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko ditu emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein diskriminazio mota saihesteko; halako neurriak negoziatu beharko ditu, eta, hala denean, adostu, langileen legezko ordezkariekin.

3. Aurreko apartatuak hizpide dituen berdintasun-neurriak ezartzeko, berdintasun-plan bat egin eta aplikatu beharko da. Erakunde txikietan berdintasunerako plana borondatez sustatzeko, sustapen-neurriak eta beharrezko laguntza teknikoa ezarriko dira.

4. Laguntza teknikoaren bidez, berdintasunerako planak onestea eta aplikatzea bultzatuko da.

5. Enpresak, bere jardueraren eremuan eta emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aplikatuz, honako eginbehar hauek izango ditu:

a) Edozein diskriminazio mota iraunaraztea eragiten duten oztopoak kentzea, emakumeen eta gizonen artean berdintasun eragingarriko baldintzak eskaintzeko asmoarekin, enplegu publikoa lortzeko eta karrera profesionalaren garapenera dagokienez.

b) Erraztasunak ematea, norberaren, familiako eta laneko bizitza uztartzeko, lanbide-aurrerakuntzari kalterik egin gabe.

c) Berdintasun-arloko prestakuntza sustatzea, enplegua lortzean nahiz karrera profesionalen zehar.

d) Hautatze- eta balorazio-organismoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea.

e) Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako babes-neurri eragingarriak ezartzea.

f) Neurri eragingarriak ezartzea, ordainsariei dagokienez, zuzenean edo zeharka, sexuan oinarrituta egindako edozein bereizkeria ezabatzeko.

g) Aldizkakotasunez ebaluatzea berdintasun-printzipioaren eragingarritasuna, horrek jardun behar duen esparru zehatzetan.

2. SEKZIOA. Lan-jazarpenaren eta genero-indarkeriaren
kontra babesteko neurriak

119. artikulua. *Lan-jazarpenaren aurka babesteko neurriak.*

1. Pertsona guztiek beren errespetua eta duintasuna aintzat hartzeko eskubidea dute. Printzipio horretatik abiatuta, enpresak prebentzioaren bitartez lan egiteko kezka eta konpromisoa adierazi du, langileen jazarpen sexuala edo morala (lan-jazarpena, oro har) saihesteko.

2. Zentzu horretan, jazarpen-arloan eta beste arrisku psikosozial batzuen arloan Gatazkak Prebenitu eta Konpontzeko Jarduketa Protokoloa aplikatuko du (hitzarmen honen 3. eranskinean jasotzen da protokolo hori), gerta litezkeen egoerak detektatzeko eta edozein motatako jazarpen-jokabideak (jazarpen sexuala eta jazarpen morala) saihesteari begira.

CAPÍTULO XIV. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL
ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE
GÉNERO

SECCIÓN 1.ª Igualdad de oportunidades

Artículo 118. *Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.*

1. La Empresa integrará el derecho de igualdad en el ejercicio de su actividad y colaborará a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas.

2. La Empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los/as representantes legales de las personas trabajadoras.

3. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad en pequeñas instituciones se establecerán medidas de fomento y el apoyo técnico necesario.

4. Mediante el apoyo técnico necesario impulsará la aprobación y aplicación de planes de igualdad.

5. La Empresa en el ámbito de su actividad y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberá:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

SECCIÓN 2.ª Medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género

Artículo 119. *Medidas de protección contra el Acoso Laboral.*

1. Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, esta Empresa manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de las personas empleadas, en general acoso laboral.

2. En este sentido se compromete a aplicar el Protocolo de Actuación para la Prevención y Solución de Conflictos en materia de acoso y otros riesgos psicosociales que se incorpora como anexo 3 del presente Convenio para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.

3. Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002ko irailaren 23ko 2002/73/EE Zuzentarauan ezarritakoari jarraituz, «sexu-jazarpenzat» jotzen da pertsona jakin baten aurka hark nahi ez duen sexu-izaerako jokabidea (ahozkoa, ez-ahozkoa zein fisikoa), zeinak helburu edo ondorio baitu pertsona haren duintasunari eraso egitea; bereziki, jazarpen horrek sortzen duen ingurunea beldurtzekoa, aurkakoa, umiliagarria, iraingarria edo mingarria bada.

4. Europar Batasunaren definizioaren arabera, «jazarpen moralizat» jotzen da diskriminatze, mintzeko, umiliatzeko, beldurtzeko edo behartzeko jokabide oro, baita norbaiten bizitza pribatuan sartzea ere, lan-ingurunean pertsona horren duintasunari eraso egiten bazaio, bai pertsonari berari eragindako gutxi-espenarengatik, bai hark egiten duen lanaren sona zikintzeagatik, eragindakoari kalte psikikoa eta/edo fisikoa eragiteko moduan.

120. artikulua. Lanean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko neurri bereziak.

1. Enpresak lan-baldintza egokiak sustatu beharko ditu sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera saihesteko, eta prozedura espezifikoko ahalbidetuko ditu horrelako egoerak prebenitzeko eta egoera horiek pairatzen dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko. Helburu horretarako, zenbait neurri ezarri ahal izango dira langileen ordezkariekin negoziatu ondoren; hala nola, jarraibide egokien kodeak landu eta hedatzea eta informazio-kanpainak edo prestakuntza-ekintzak egitea.

2. Langileen ordezkariak sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzen lagundu beharko dute, langileak egoera horien inguruan sentsibilizatuz eta eskudun organoari jazarpenera eragin lezaketen jarrera edo portaeren berri emanez.

3. Jokabide mota horiek saiheste aldera, enpresak enplegatu publikoei zuzendutako prestakuntza-ekintzak txertatu dituzten prestakuntza-planetan, lanean jazarpen moral eta sexuala prebenitzeari begirakoak, langileek lan-eremuan jazarpen moral eta sexualaren inguruan sor daitezkeen gatazkei aurre egiteko tresna egokiak izan ditzaten.

121. artikulua. Lan-jazarpenerako egoeretan langileek babesa jasotzeko dauzkaten eskubideak.

Horrelakoetan, langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Informazio-espeditentza izapidetzen den bitartean, salaketa jartzen duenari lanpostuz aldatzeko aukera emango zaio, unean-uneke aukeren arabera, harik eta gaiari buruzko erabakia hartzen den arte, Giza Baliabideen Sailak ezarritako irizpideen arabera.

b) Langileak informazio-espeditentean esku hartzerakoan, jarduketan konfidentzialtasuna gorde beharko da, salatzaileak eta salatuak edo salatuak merezi duten errespetua sustatuz.

122. artikulua. Genero-indarkeriaren aurka babesteko neurriak eta eskubideak.

1. Indarrean dagoen legediari jarraituz, eta abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa (Genero Indarkeriaren aurkako Babes Osoko Neurriak buruzkoa) betetzeko, enpresak eskura dituen neurri guztiak jarriko ditu abian genero-indarkeriaren biktimaren bere enplegatuak babestea errazteko.

2. Beren babesa gauzatzearren, genero-indarkeriaren biktimaren diren langileek honako eskubide hauek dituzte:

a) Lanaldia murriztea, ordainsaria proportzioan murriztu, biktimaren aldeko babes-agindu judizialak irauten duen bitartean eta Giza Baliabideen Sailak ezarritako irizpideen arabera.

3. De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por «acoso sexual» la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por «acoso moral» todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Artículo 120. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. La Empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los/as representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los/as representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información al órgano competente de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

3. A fin de evitar este tipo de conductas, la Empresa incorporará en sus planes de formación acciones formativas dirigidas a las personas empleadas públicas para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo, a fin de dotarles de los instrumentos adecuados para afrontar los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

Artículo 121. Derechos de protección de las personas empleadas en el supuesto de acoso laboral.

En estos casos, las personas empleadas tendrán derecho a:

a) Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al/la denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

b) Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

Artículo 122. Medidas y derechos de protección contra la violencia de género.

1. La Empresa facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de las personas empleadas víctimas de la violencia de género.

2. Las personas empleadas de la Empresa víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:

a) Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

b) Lanaldia berrantolatzea, ordutegia edo ezar daitezkeen bestelako sistema alternatiboak egokituz, Giza Baliabideen Sailak ezarritako irizpideen arabera.

c) Ordutegi malgua ezartzea, bere beharren arabera eta Giza Baliabideen Sailak ezarritako irizpideen arabera.

d) Lantokiz aldatzea, eskuragarri dauden aukeren arabera.

e) Genero-indarkeriaren biktima diren langileek, beren babes edo gizarte-laguntza osorako eskubidea benetakoak izan daitezzen, eskubidea izango dute eszedentzia-egoera eskatzeko; horretarako, ez da behar izango aurretiaz gutxieneko aldi batez zerbitzuak ematea, eta eszedentzia-egoeran izateko ez da epe zehatzik ezarriko. Lehenengo sei hilabeteetan, eskubidea izango dute beren lanpostua erreserbatzeko; aldi hori konputagarria izango da, maila-igoerei, hirutekoei eta eskubide pasiboei dagokienez.

Dena den, babes judizialeko jardueretatik ondorioztatzen diren biktimaren babes-eskubidea bermatzeko beharrezkoa dela, eszedentzia hiru hilabeteko aldietan luzatu ahalko da, hemezortzi hilabeteraino gehienez ere, eta, aurreko paragrafoan adierazi bezala, lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango du, paragrafo horretan adierazten diren baldintza beretan. Era berean, enpleguak eszedentzia-aldiko lehenengo bi hilabeteetan ordainsari osoak jasoko ditu, eta, hala denean, baita semea edo alaba kargura izatearen ondoriozko familia-prestazioak ere.

f) Genero-indarkeriaren biktima diren langileak, indarkeria horren ondorioz lanpostua utzi behar badute, lanera ez joate horiek (erabatekoak zein zatikakoak) justifikatutzat joko dira, laguntzarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek, bidezkoa denaren arabera, erabakitzen duten aldian eta baldintzetan.

123. artikulua. Enpresako langileengan ezarritako genero-indarkeria egiaztatzea.

1. Aurretik araututako eskubideak eskuratzeko aukera ematen duten genero-indarkeriazko egoerak biktima babesteko agindu judizialaren bidez egiaztatu behar dira.

2. Salbuespenez, egoera hori egiaztatu ahal izango da Fiskaltzaren txostenaren bitartez, harik eta babes-agindua eman arte; txostenean fiskaltzak adierazi behar du eskatzailea genero-indarkeriaren biktima delako zantzuak daudela.

SEIGARREN TITULUA

SINDIKATZEKO, EKINTZA SINDIKALEAN ARITZEKO, ORDEZKARI IZATEKO, PARTE HARTZEKO, ELKARTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAN ARITZEKO ESKUBIDEA BALIATZEKO ARAUBIDEA

XV. KAPITULUA. ASKATASUN SINDIKALA

124. artikulua. Sindikatuan aske aritzeko eskubidea.

1. Berezko interes profesional, ekonomiko eta sozialak babesteko eta sustatzeko asmoarekin, sindikatu bateko kide izateko eskubide osoa dute langileek.

2. Sindikatuak enpresaren agintari, organo eta hierarkiekin independentzia osoa izango dute, eta edozein esku-sartzeren aurkako lege-babesa izango dute.

125. artikulua. Babes sindikala.

1. Langileei behar bezalako babes emango die enpresak, beren lanarekin zerikusia duen bereizkeriazko edo mespretxuzko ekintza antisindikala guztien aurrean.

b) Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario u otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

c) La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

d) El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

e) Las personas empleadas de la Empresa víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo. Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia, el/la empleado/a tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

f) En los casos en los que personas empleadas víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Artículo 123. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre las personas empleadas de la Empresa.

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

2. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

TÍTULO SEXTO

DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO XV. DE LA LIBERTAD SINDICAL

Artículo 124. Derecho a la libre sindicación.

1. El personal laboral tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que le son propios.

2. Las Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la Empresa, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia.

Artículo 125. Protección sindical.

1. La Empresa dispensará la adecuada protección a su personal contra todo acto antisindical de discriminación o de mérito relacionado con su empleo.

2. Babes hori, bereziki, honako helburu hauek dauzkan ekintza mota ororen aurkakoa izango da:

a) Langilearen lan-baldintzetan eragitea, sindikatu bateko kide egin ez dadin edo sindikatu bateko partaidetza utz dezan.

b) Sindikatu bateko kide izateagatik edo erakunde horretako jardueretan parte hartzeagatik langile bat zigortzea, bere lanean baztertzea eta edozein modutan kaltetzea.

c) Sindikatu batean parte ez hartzeak edo sindikatu bat uzteko eskaerak lanpostua baldintzatzea.

126. artikulua. Sindikatu-babeserako kautelak.

Titulu honetan langileei onartzen zaizkien eskubideak eta ondasunak langileei beraiei zor zaien errespetua gordez bermatuko dira, lanaren eta zerbitzuko premien zaintza alde batera utzi gabe.

XVI. KAPITULUA. EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEA: EGITURA, EREMUA ETA SUBJEKTUAK

LEHENGO SEKZIOA. Ekintza sindikalaren egitura eta eragin-eremua

127. artikulua. Ekintza sindikalaren egitura.

1. Enpresako langileek, dagokien enpresaren barruan nahiz kanpoan, dagokien ekintza sindikalean aritzeko eskubidea dute, sindikatu bateko kide izateko eta bertako jarduerak egiteko eskubide osoz, Askatasun Sindikalaren abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoan ezarritakoa errespetatuz eta betez.

2. Aurreko paragrafoaren ondorioetarako, lantokia bera joko da enpresan ekintza sindikalean aritzeko berehalako eremu materializat; lantokitza, berriz, honako hauek hartuko dira: enpresaren egoitzak, baita bertako bulegoak, establezimenduak, lokalak eta lanlekuak ere, nahiz eta fisikoki beste egoitza batean kokaturik egon.

3. Aurreko apartatuan jaso denaren ondorioetarako, enpresan jarduera sindikalean aritzeko antolaketa-esparrutzat joko dira enpresa-mailan ordezkariak handiena duten sindikatuaren sindikatu-atalak.

BIGARREN SEKZIOA. Sindikatu-atalak, oro har

128. artikulua. Sindikatu-atalen eraketa.

1. Legez aitortuta dauden sindikatuera afiliatuta dauden langileek sindikatu-atalak eratu ahalko dituzte.

2. Kapitulu honen lehenengo sekzioan ezarritakoaz gain, sindikatu-atalek, hitzarmenean onartzen zaizkien berme, ahalmen, eginkizun eta eskumenak jaso ditzaten, argi eta garbi egiztatu beharko dute beren sindikatuak tokiko administrazio-atalean egindako hauteskunde sindikaletan hautatu diren ordezkariak-organotako kideen % 10 lortu dutela edo dagokion erakundearen jarduten duten langileei dagokienez gutxienezko afiliazio-ehunekoa dutela, honako eskala honen arabera:

129. artikulua. Sindikatu-atalen bermeak, ahalmenak, funtzioak eta eskumenak.

Aurreko artikuluan aipatzen diren sindikatu-atalek, besteren artean, honako berme, ahalmen, funtzio eta eskumen hauek edukiko dituzte:

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:

a) Influir en las condiciones de empleo del/la trabajador/a para que éste/a no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un/a trabajador/a, perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c) Supeditar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Artículo 126. Cautelas a la protección sindical.

Los derechos reconocidos al personal en este título, se ejercerán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

CAPÍTULO XVI. DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO

SECCIÓN PRIMERA. Configuración y ámbito de la acción sindical

Artículo 127. Configuración de la acción sindical.

1. Las personas empleadas de la Empresa dentro o fuera de su servicio en la Empresa respectiva, tienen derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación, en los términos establecidos y con absoluto respeto a la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. A los efectos del párrafo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en la Empresa, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto las sedes de dicha Empresa, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo a ellas correspondiente, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

3. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior se considera como marco organizativo necesario para la actividad sindical en la Empresa, el que conforman las correspondientes Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales más representativas a nivel de Empresa.

SECCIÓN SEGUNDA. Secciones sindicales en general

Artículo 128. Constitución de las Secciones Sindicales.

1. El personal afiliado a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrá constituir Secciones Sindicales.

2. Adicionalmente a lo establecido en la sección primera de este Capítulo para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Convenio a las Secciones Sindicales, éstas deberán acreditar ante la Empresa, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en el Sector de la Administración Local, o que poseen un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la Entidad respectiva, calculado a tenor de la siguiente escala:

Artículo 129. Garantías, facultades, funciones y competencias a las Secciones Sindicales.

Las secciones sindicales a que se refiere el artículo anterior tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

a) Kide diren sindikatuaren eta sindikatu horren afiliatuen interesak ordezkatzea eta babestea.

b) Ordezkarri sindikalen bitartez, afiliatu guztien gizarte- eta lan-gaietarako legezko ordezkaritza izatea eta gauzatzea, haiek erabil ditzaketen bestelako legezko ordezkaritza moduak bazter utzi gabe.

c) Sindikatu-atalen esku horrelako ordezkaritza uzteak, besteak beste, gizarte- eta lan-alorreko edozein esku-hartze, eskaera, aldarrikapen edo erreklamazio egiteko ahalmena dakar, idatzita edo behar den tokira bertaraturaz, edozein afiliaturen ize-nean eta ordezkaritzan, afiliatuek norik bere aldetik egin ditzaketen jarduerak bazter utzi gabe.

d) Dagokion erakundeko langileen gai guztietan legez ezarritako dagoen informazio osoa jasotzea, legez ezarritako bideetatik.

e) Enpresako langileen gizarte- eta lan-aldarrikapenak bilatzea eta enpresako agintariei nahiz organo eskudunei eta hautatutako ordezkaritza-organoei aurkeztea, hitzarmenean ezarritako bideen arabera.

f) Beren ekimenez, enpresako langileei eragiten dieten gai guztiak ikertzea eta horiei buruz informazio guztia jasotzea; horretarako, legeak ezartzen dituen baldintzetan, atal-batzordeak eta delegatu edo ordezkarri sindikalek aukera izango dute gai horiekin zerikusia duten agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopianetako.

g) Laneko ordu eta tokietan sindikatuaren jarduerarekin zerikusia duten edo lanaren alorrean interesa duten informazioak, prentsa, propaganda eta argitalpenak egin, erakutsi eta hedatzea.

h) Ondorio horietarako, enpresak iragarki-etaulak jarriko ditu sindikatu-atalentzat bakarrik, enpresako lantoki guztietako toki egoki eta ikusgarrietan lehen azaldutako bezalako agiriak erakutsi eta zabal ditzaten. Taulen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren dimentsioei eta egiturari egokituko zaizkie, batzuetan zein besteetan erakutsiko den materialetik ahalik eta publikitate-rik onena egin dadin eta jendeak material hori eskuratzeko auke-ria izan dezan.

i) Gainera, dagokion erakundeko agintaritzak edo organo eskudunak aurrez aipaturiko argitalpenak egiteko beharrezko bitartekoak eta lan-materialak jarriko ditu horrelakoak eskatzen dizkion sindikatu-atalaren eskura, baldin eta zentzuz eta neurrian egiten bada eta zerbitzuen hornidura materialaren funtzio-namenduari kalterik eragiten ez badiu.

J) Erakundeak jardura sindikaletarako emandako lokala erabiltzea; lokal horrek askotariko premiak asebetetzeko moduko ezaugarri eta ekipamenduak eduki beharko ditu, edukierari, hornikuntzari, materialari eta kokapen fisikoari dagokienez. Gainera, materialki gauzatu ahal denean, lokalaren erabilera esklusiboa eta baztertzaila izango da, sindikatu-atalak 128.2 artikuluan (Sindikatu-atalen eraketa) jasotzen den eskalan ezarritako mugak gainditzen baditu.

k) Bilerak eta batzarrak deitu eta egitea, afiliatuekin edo enpresako langile guztiekin zein hainbatekin, lanaldian zehar edo lanalditik kanpo, enpresaren instalazioetan edo horietatik kanpo, hitzarmen honetan biltzeko eskubidearen inguruan ezarritako baldintzak kontuan hartuta.

l) Aholkulariak erabiltzea, beren eskumenak gauzatzera-koan egiten duten edozein jardueratan.

m) Langileen arloari, laneko segurtasun-baldintzen eta laneko osasun- eta higijene-baldintzen arloari, asistentziari, segur-

a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los/as afiliados/as de la misma.

b) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados/as, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos/as.

c) La atribución de este tipo de representación a las Secciones Sindicales implica, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado/a, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos/as.

d) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.

e) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la Empresa y plantearlas ante las autoridades y órganos competentes de la misma y ante los órganos de representación electos, conforme a los cauces establecidos en este Convenio.

f) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Empresa, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegado/as o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.

g) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral.

h) A estos efectos, la Empresa dispondrá la colocación a sus expensas de tablones de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas entidades en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tablones, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.

i) Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.

j) Utilizar un local facilitado por la Entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse; cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente; siempre que la sección sindical supere los límites establecidos en la escala introducida en el artículo 128.2 (Constitución de las Secciones Sindicales).

k) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados/as como de todo o parte del personal en general de la Empresa durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de la Empresa; ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el presente Convenio.

l) Utilizar asesores en cualquier actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.

m) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Empresa, por conducto del/la responsable

tasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidearen inguruko gaiak (enpresaren eskumeneko gaiak) enpresaren ebazpen-organoei adieraztea eta negoziatzea, langileen arduradunaren bitartez.

n) Aurreko m) letran adierazitako gaietan edozein erabaki hartzeko helburuarekin, administrazioaren borondatea osatzeko prozesuaren prestaketa-fasean parte hartzea eta esku hartzea, titulu honen XVIII. Kapituluaren (Parte hartzeko eskubidea) aurreikusitakoaren arabera.

o) Beren jarduera-esparruari dagozkion gaiei buruzko iritziak askatasunez ematea.

p) Afiliatu bati diziplina-prozedura ezartzen bazaio, hari laguntza eta babesa ematea, baita harentzako entzunaldia lortzea ere, prozedura horretan araututako entzunaldi-eskubide indibiduala alde batera utzi gabe.

HIRUGARREN SEKZIOA. Sindikatu-ataletako afiliatuak

130. artikulua. Sindikatu-ataletako afiliatuak.

1. Sindikatu-ataletako afiliatutzat joko dira dagokion sindikatura atxikita dauden, kuoten ordainketa egunean duten eta dagokion txartela duten enpresako langileak.

2. Euskadiko Tokiko Erakundearen Lan Harremanetarako Esparru Protokoloaren esparruan eraturako Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioak ezarriko du sindikatu-atal bakoitzean afiliatutako langileen kopurua egiaztatzeko sistema.

131. artikulua. Afiliatuen eskubideak.

Enpresaren aurrean egiaztatutako sindikatu-atalen afiliatuek honako eskubide hauek edukiko dituzte:

a) Beren afiliazio sindikalagatik lanean jasan ditzaketen abusuzko edo diskriminaziozko ekintzen edo ekintza kaltegarrien aurrean enpresak babestea.

b) Sindikatuak hala erabakita, hitzarmen honen esparruan eginkizun sindikalak egiteko liberatzea.

c) Sindikatu-erlako laguntza, babesa eta entzunaldia jasotzea, behar den moduan eta enpresaren aurrean, diziplina-erregimena osatzen duten fase guztietan, interesdun guztiei dagokien babes- eta entzunaldi-eskubide indibiduala bazter utzi gabe.

d) Sindikatuak izendatuta, sindikatu hori ordezkatzeko edo horren edozein agindu sindikal betetzea, Zerbitzuan zein zerbitzutik kanpo, enpresan eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

e) Afiliatu guztiek bost laneguneko lizentzia izango dute zerbitzu-aldian sindikatuaren prestakuntza-ikastaroetara, biltzarretara eta antzeko jardueretara joateko. Lizentzia baliatzeko, horren berri eman beharko diete enpresari, 48 ordu lehenago gutxienez. Lizentzia ordaindua izango da 128.2 artikuluan (Atal-sindikalen eraketa) aurreikusten diren sindikatu-ataletara afiliatuta daudenentzat.

f) Biltzea, lanorduen barruan zein kanpoan eta lantokian zein kanpoan, hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

g) Lanean guztiz ordezkaturiko dituzte, ordainsariei inolako kalterik egin gabe, Euskadiko Tokiko Erakundearen Lan Harremanetarako Esparru Protokoloaren esparruan eraturako Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioan sindikatu-kide edo aholkulari gisa parte hartzeko, lan horietarako behar den denboraz, hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan.

de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Empresa.

n) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra m) anterior y de acuerdo con lo previsto en el capítulo XVIII (de Derecho de Participación) del presente título.

o) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.

p) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados/as, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

SECCIÓN TERCERA. Afiliados de las secciones sindicales

Artículo 130. Afiliados/as de las Secciones Sindicales.

1. Se consideran afiliados/as de las correspondientes Secciones Sindicales, aquel personal al servicio de la Empresa que está adscrito, al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y disponga del carnet acreditativo pertinente.

2. El sistema de acreditación del número de afiliados/as a cada sección sindical será el establecido por La Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi.

Artículo 131. Derechos de los Afiliados/as.

Los/as afiliados/as a las Secciones Sindicales acreditadas ante la Empresa tendrán derecho a:

a) Ser protegidos/as por la Empresa frente a los actos abusivos, lesivos o discriminatorios de que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

b) Quedar liberado/a por acuerdo de su Organización Sindical para el ejercicio de las funciones Sindicales en el marco de este Convenio.

c) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la Empresa, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados les corresponda.

d) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical tanto dentro como fuera del servicio, en la Empresa y en los términos provistos en el presente Convenio.

e) Disponer para el conjunto de los afiliados/as, de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que deberá comunicarlo a la Empresa, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute; dicha licencia será retribuida para los afiliados a las Secciones Sindicales previstas en el Art.128.2 (Constitución de las Secciones Sindicales.)

f) Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo conforme a lo previsto en el presente Convenio.

g) Quedar relevados totalmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores/as sindicales en la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación y a la Comisión Negociadora del Protocolo - Marco constituidas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, en los términos y condiciones establecidas en el presente Convenio.

LAUGARREN SEKZIOA Sindikatu-atalen batzordeak

132. artikulua. *Sindikatu-atalaren batzordea.*

Hitzarmen honen 128.2 artikuluan (Sindikatu-atalen eraketa) ezartzen diren betekizunak betetzen dituzten sindikatu-ataletan, dagokion sindikatu-atalaren batzordea izango da bertara afiliatutako en zuzendaritza-, ordezkaritza-, negoziazio-, mobilizazio- eta defentsa-organoa, kide anitzekoa. Bada, sindikatuaren eskumenekoa izango da batzordearen eraketa, kideen kopurua, antolaketak eta funtzionamendua zehaztea.

133. artikulua. *Sindikatu-atalaren eraketa edo osaera aldatzea.*

Enpresaren aurrean sindikatu-atala egiaztatuta duen sindikatuak enpresari jakinarazi beharko dizkio sindikatu-atalaren batzordea osatu dela eta batzordekideen izenak, baita batzorde horretan gerta daitekeen beste edozein aldaketa ere.

134. artikulua. *Sindikatu-atalaren batzordearen ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak.*

Dagokion sindikatu-atalaren batzordeari dagokio sindikatu-atalari egotzitako ahalmenak, bermeak, funtzioak eta eskumenak baliatzea, eta, horretarako, kide gehienek erabakitzen dituzten ekintza administratibo edo judizialak gauzatzeko erabakiteko ahalmen juridikoa izango du.

135. artikulua. *Sindikatu-atalaren batzordearen bermeak eta ahalmenak.*

Dagokion sindikatu-atalaren batzordeko kideek, bertara afiliatuta dauden langileen legezko ordezkariak diren aldetik, honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

a) Jarduera sindikalarekin zerikusia duten arrazoiengatik ezin izango dute diziplina-zigorrik jaso, ezta lanean edo ekonomia- edo lanbide-alarretan lanpostuz igotzerakoan diskriminaziorik jasan ere, eta ezin izango dituzte lanpostuz edo lantokiz aldatzera behartu, hautatuak izan diren aldian eta hurrengo bi urteetan.

b) Hilabetean sindikatuko zereginetarako ordu-kopuru zehatz bat edukitzea, lanaldiari dagokiona, ordainsariak murriztu gabe, hautatutako ordezkari-organotako kide gisa izan ditzaizketen orduak bazter utzi gabe, honako eskala honen arabera:

Enpresak 30 enplegatua baino gehiago dituenean, aurreko eskalan adierazitako gutxieneko ehunetik gorako afiliatutako kopurua duen sindikatu-atalari, gutxieneko ehuneko horretara iristen den afiliatutako kopuru bakoitzeko, ordu sindikalak hartzeko eskubidea duen beste batzordekide bat egokituko zaio.

c) Ordu sindikalen kontura, hautatutako ordezkari-organoen bileretan parte hartzeko aukera izatea (hitzarekin), organo horiek horretarako alde aurreko onespena eman ostean.

d) Lanetik erabat edo partzialki ordeztuak izatea, lansariak inola ere murriztu gabe, sindikatu-atal bereko beste kide batzuen ordu sindikalak metatu direlako. Horretarako, nahikoa izango da enpresako arduradun gorenari metatze horien berri ematea, idazki bidez.

e) Askatasunez, beren jarduerarekin zerikusia duten iritziak ematea, banaka edo taldeka.

f) Abstentzia edo errekusazioa onartuko zaie, baldin eta diziplina-espedita batean izapidegile edo idazkari izendatzen badituzte.

SECCIÓN CUARTA Comités de las secciones sindicales

Artículo 132. *Comité de la Sección Sindical.*

En las Secciones sindicales que cumplan los requisitos del artículo 128.2 (Constitución de las Secciones Sindicales) de este Convenio, el Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados/as a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia de la Central Sindical a que pertenezca.

Artículo 133. *Variación de la constitución o composición de la sección sindical.*

La Central Sindical que cuente con Sección Sindical acreditada ante la Empresa deberá comunicar a esta última la constitución y composición del Comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

Artículo 134. *Facultades, garantías, funciones y competencias del Comité de la Sección Sindical.*

Corresponde al Comité de la Sección Sindical respectiva el ejercicio colegiado de las facultades, garantías, funciones y competencias atribuidas a ésta última, disponiendo a tal efecto de plena capacidad jurídica y de obrar para ejercer las pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 135. *Garantías y facultades de los miembros del Comité de la Sección Sindical.*

Los miembros del Comité de la Sección Sindical respectiva, como representantes legales de los/as afiliados/as a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) No podrán ser sancionados/as disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados/as ni transferidos/as ni destinados/as a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos/as y los dos años siguientes.

b) Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros de los órganos de representación electos, de conformidad con la siguiente escala:

Cuando la Empresa cuente con más de 30 empleados/as a su servicio, a la sección sindical que cuente con un número de afiliados/as superior al porcentaje mínimo de la escala anterior, por cada número de afiliados/as igual a dicho porcentaje mínimo, le corresponderá otro miembro del Comité de Sección con derecho a horas sindicales.

c) Poder asistir con voz y previa aceptación de los órganos de representación electos, a las reuniones de éstos, ello con cargo a las horas sindicales.

d) Quedar relevados/as total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Sección Sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones al/la máximo/a responsable de la Empresa.

e) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en los asuntos relacionados con su actividad.

f) Serles admitida su abstención o recusación en el supuesto de ser designados/as como Instructor/a o Secretario/a en un expediente disciplinario.

BOSGARREN SEKZIOA. Ordezkaritza sindikalak

136. artikulua. Ordezkaritza sindikalaren izendapena.

Hitzarmen honen 128.2 artikuluan (Sindikatu-atalen eraketa) arabera egiaztatutako sindikatu-ataletan, sindikatuak ordezkaritza sindikal bat edo batzuk izendatu ahal izango ditu.

137. artikulua. Ordezkaritza sindikalaren funtzioak eta eskubideak.

128.2 artikuluan (Sindikatu-atalen eraketa) arabera egiaztatutako sindikatu-ataletako ordezkariek honako funtzioak eta eskubideak izango dituzte, enpresako langileen ordezkaritza-organotara dituztenez gainera:

a) Enpresak bere langileen ordezkaritza-organoen eskutik jartzen duen informazioa eta dokumentazioa bera hartzeko eskubidea izango du, eta legez egokitzen diren gaitan lanbide-isiltasuna gorde behar du.

b) Laneko segurtasun- eta osasun-gaiei buruz enpresako langileen ordezkaritza-organoei eta barne-organoei egiten dituzten bileretara joateko eskubidea izango du; hitzarekin, baina botorik gabe.

c) Oro har, langileei eta, zehazki, sindikatuko afiliatuak eragingo dieten neurri kolektiboak hartu baino lehen, enpresarekin hitz egiteko eskubidea izango du; sindikatuko kideen kalera eta zigorren kasuetan, batez ere.

d) Dagokion sindikatu-atalari esleitutako eskumenak gauzatzeko.

e) Sindikatu-atalak iragarki-tauletan erakusten duena sinaduraren bidez bermatzeko.

f) Sindikatu-atalaren batzordearen nahiz afiliatu guztien bilerak deitzea.

g) Bere atal sindikalaren izenean eta ordezkaritzan, zeregin hori betetzeak eskatzen dituen ekintza judizial edo administratibo guztiak egitea.

h) Sindikatu-atalak 100 afiliatu baino gehiago baditu, hilabetean lanaldiko 20 ordu sindikal edukitzea, ordainsariei kalterik egin gabe, eta beste 100 afiliatu bakoitzeko beste 20 ordu sindikal edukitzea. Horrek ez ditu murriztuko sindikatu-atalaren batzordekidea izateagatik edo hautatutako ordezkaritza-organoko kidea izateagatik egokitu ahal zaizkion ordu sindikalak.

XVII. KAPITULUA. ORDEZKARITZA KOLEKTIBOA IZATEKO ESKUBIDEA

LEHENGO SEKZIOA. Ordezkaritza-mailak eta -organok

138. artikulua. Ordezkaritza kolektiboa baliatzea.

Enpresako langileen ordezkaritza kolektiboa hautatutako ordezkaritza-organoei, Enpresa Batzordeek edota langileen ordezkariek gauzatzeko dute.

BIGARREN SEKZIOA. Bermeak, ahalmenak, gaitasunak eta eskumenak

139. artikulua. Ordezkaritza-organotako kideen bermeak eta ahalmenak.

Hautatutako ordezkaritza-organotako kideek, langileen ordezkaritza nahiz Enpresa Batzordeetako kideak izan, honako bermeak eta ahalmenak izango dituzte:

a) Kideren bati diziplina-prozedura ezartzen bazaio, ordezkaritza-organotara entzutea, prozedura horretan interesdunari entzuteko arautzen den entzunaldia alde batera utzi gabe.

SECCIÓN QUINTA. Delegados/as sindicales

Artículo 136. Designación de Delegados/as sindicales.

En las Secciones sindicales acreditadas, de acuerdo con el art. 128.2 (Constitución de las Secciones Sindicales), se podrá designar por la Central Sindical respectiva uno o varios Delegados/as Sindicales.

Artículo 137. Funciones y derechos de los Delegados/as sindicales.

Los Delegados/as Sindicales de las Secciones Sindicales acreditadas, de acuerdo con el art. 128.2 (Constitución de las Secciones Sindicales), tendrán las siguientes funciones y derechos, además de los que tengan los órganos de representación del personal de la Empresa:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición de los órganos de representación del personal de la Empresa, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente Sección Sindical.

e) Autenticar con su firma, lo que su Sección Sindical exponga en los tablones de anuncios.

f) Convocar las reuniones del Comité de la Sección Sindical, así como del conjunto de los afiliados/as.

g) Ejercer en nombre y representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.

h) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo en el caso de que la Sección Sindical agrupe a más de 100 afiliados/as y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados/as adicionales; lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudieran corresponder como miembro del correspondiente Comité de Sección o del órgano de representación electo.

CAPÍTULO XVII. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN PRIMERA. Niveles y órganos de representación

Artículo 138. Ejercicio de la representación colectiva.

La representación colectiva del personal laboral de la Empresa se ejercerá por los órganos de representación electos, Comités de Empresa o Delegados/as de personal.

SECCIÓN SEGUNDA. Garantías, facultades, capacidad y competencias

Artículo 139. Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación.

Los miembros de los órganos de representación electos/as, ya sean Delegados/as de Personal o miembros de los Comités de Empresa, tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.

b) Jorratzen dituzten ordezkaritza-arloetan beren iritziak askatasunez adieraztea bakarka edo taldean. Gainera, lanbide-, lan- edota gizarte-arloko interesa duten informazioak landu, argitaratu eta banatu ahal izango dituzte.

c) Horretarako, enpresak iragarki-etaulak jarriko ditu, enpresaren lantoki guztietako toki egoki eta ikusgarrietan, aurrez adierazitako motetako agiriak erakutsi eta zabaltzeko. Taulen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren dimentsioei eta egiturari egokituza zaizkie, haietan erakutsiko den materialetik ahalik eta publizitaterik onena egiteko.

d) Beren ordezkaritza-eginkizunak garatzearekin lotura duten arrazoiengatik ezin izango zaie diziplina-zigorrik ezarri, lanean edo ekonomia- edo lanbide-arloetan; halaber, mailak igoztean ezin izango dute diskriminaziorik jasan, eta ezin izango dituzte tokiz aldatzera behartu, ez beren agintaldian zehar, ez eta agintaldia amaitu eta ondorengo bi urteetan ere.

e) Zigor oso larrien berri izatea.

f) Absentismo-indizeen estatistikak eta indize horien arrazoiak, lanean jasandako istripuak, laneko gaixotasunak eta horien ondorioak, ezbeharren indizeak, lan-baldintzen ikerketa bereziak edo aldizkakoak eta erabiltzen diren prebentzio-mekanismoa ezagutzea.

g) Zerbitzu publikoen hobekuntzarako neurrien ezarpenean laguntzea.

h) Ordezkatutakoiei beren eskumeneko gai guztiei buruz informatzea.

i) Honako gai hauek ezagutzea eta horiei buruz entzuna izatea:

1) Lanaldia eta lan-ordutegia.

2) Baimenen, oporren eta lizentzien araubidea.

3) Langile bakoitzak produktibitate-osagarri gisa jasotzen duen zenbatekoa.

j) Beren lanaldiari dagokion hileko orduen kopuru bat izango dute ordezkaritza-eginkizunak betetzeko, lansariak murriztu gabe, honako eskala honen arabera:

100 lanpostu arte: 30 ordu hilean.

101 eta 250 lanpostu artean: 35 ordu hilean.

251 lanpostu baino gehiago: 40 ordu hilean.

k) Era berean, hautatutako ordezkaritza-organismoan presidente- edo idazkari-kargua duen kideak hilean ordu-kopuru handiagoa eduki ahal izango du kargu hori betetzeko, honako eskala honen arabera:

100 lanpostu arteko erakundeak: 5 ordu.

101 eta 250 lanpostu arteko erakundeak: 7 ordu.

251 eta 500 lanpostu arteko erakundeak: 9 ordu.

501 eta 750 lanpostu arteko erakundeak: 12 ordu.

751 lanpostu baino gehiagoko erakundeak: 15 ordu.

l) Orduak esleitzeko bi moduen zenbaketan, ez da kontuan hartuko enpresako organoen informazio-batzordeen bileretara edo enpresak antolatutako bileretara joateko emandako denbora, ezta negoziazio kolektiboetan emandakoa ere.

m) Enpresak jarduera sindikalarako emandako lokala erabiltzea; lokal horrek askotariko premiak asebetetzeko moduko ezaugarri eta ekipamenduak eduki beharko ditu, edukierari, hornikuntzari, materialari eta kokapen fisikoari dagokienez.

b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social.

c) A estos efectos, la Empresa dispondrá la colocación a sus expensas de tablonos de anuncios para la exposición, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a la Empresa, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas; el número, tamaño y distribución de dichos tablonos será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.

d) No poder ser sancionados/as disciplinariamente, ni discriminados/as en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados/as con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.

e) Ser informados/as de las sanciones muy graves.

f) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus motivaciones, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.

g) Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren la mejora de los servicios públicos.

h) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones de su competencia.

i) Tener conocimiento y ser escuchados/as en las siguientes cuestiones y materias:

1) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

2) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

3) Cantidades que percibe cada trabajador/a en concepto de complemento de productividad.

j) Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 puestos de trabajo: 30 horas/mes.

De 101 a 250 puestos de trabajo: 35 horas/mes.

De 251 puestos de trabajo en adelante: 40 horas/mes.

k) Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente/a, o Secretario/a, del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, conforme a la escala siguiente:

Entidades de hasta 100 puestos de trabajo: 5 horas.

Entidades de 101 a 250 puestos de trabajo: 7 horas.

Entidades de 251 a 500 puestos de trabajo: 9 horas.

Entidades de 501 a 750 puestos de trabajo: 12 horas.

Entidades de 751 en adelante: 15 horas.

l) En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia en las sesiones de Comisiones Informativas de órganos de la Empresa, o a reuniones por ésta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de la Empresa.

m) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la Empresa cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

140. artikulua. Gaitasuna.

Hautatutako ordezkari-organismoek beren eskumeneko arlo guztiak ikertzea eta horiei buruz informazio guztia jasotzea; horretarako, legeak ezartzen dituen baldintzetan, sindikatu-atalen batzordeek eta delegatu edo ordezkari sindikalek aukera izango dute gai horiekin zerikusia duten agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopiatzeko.

141. artikulua. Eskumenak.

Hautatutako ordezkari-organismoek honako eskumen hauek izango dituzte:

a) Enpresako langileen gai guztietan lege ezarrita dagoen informazio osoena jasotzea, lege ezarritako bideetatik.

b) Beren ekimenez, enpresako langileei eragiten dieten gai guztiak ikertzea eta horiei buruz informazio guztia jasotzea; horretarako, legeak ezartzen dituen baldintzetan, sindikatu-atalen batzordeek eta delegatu edo ordezkari sindikalek aukera izango dute gai horiekin zerikusia duten agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopiatzeko.

c) Langileen arloari, laneko segurtasun-baldintzen eta laneko osasun- eta higiene-baldintzen arloari, asistentziari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidearen inguruko gaiak (enpresaren eskumeneko gaiak) enpresaren ebazpen-organismoei adieraztea eta negoziatzea, langileen arduradunaren bitartez.

d) Aurreko letran adierazitako gaietan edozein erabaki hartzeko helburuarekin, administrazioaren borondatea osatzeko prozesuaren prestaketa-fasean parte hartzea eta esku hartzea, titulu honen XVIII. kapituluaren (Parte hartzeko eskubidea) aurreikusitakoaren arabera.

XVIII. KAPITULUA. PARTE HARTZEKO ESKUBIDEA

142. artikulua. Parte hartzeko eskubidea.

Enpresako langileek, sindikatu-atalen edota hautatutako ordezkari-organismoen bitartez, administrazio-borondatea osatzeko prozesuaren prestaketa-fasean parte hartzeko eskubidea izango dute, honako helburu hauekin: langileen inguruko edozein erabaki hartzea, laneko segurtasun- eta higiene-baldintzei buruzko edozein ebazpen egitea, eta bertaratzeari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidea egitea, enpresaren eskumenekoak diren neurrian.

143. artikulua. Solaskidea.

Aurreko artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, enpresak izendatuko du langileekin hitz egiteko solaskidea.

144. artikulua. Ordezkaritza.

Langileen ordezkari-organismoek hautatutako ordezkari-organismoen eta/edo enpresaren ordezkari-organismoen bitartez bidez gauzatu da, hitzarmen honetan ezarritakoarekin bat.

145. artikulua. Bilera.

Enpresaren ordezkari-organismoek gutxienez aldeek hitzartzen duten maiztasunarekin egingo dituzte bilerak hautatutako ordezkari-organismoekin edota sindikatu-atalekin.

146. artikulua. Gai-zerrenda.

1. Hautatutako ordezkari-organismoek eta/edo sindikatu-atalek aurreko artikuluan adierazten diren bileren gai-zerrenda egiteko orduan parte hartu ahalko dute, eta egokitzat jotzen dituzten gai guztiak sartu ahalko dituzte.

2. Halaber, bileraren behin betiko gai-zerrendaren berri emango diete, 48 ordu lehenago gutxienez, eta, aldi berean, gai-zerrendan sartutako gai buruzko dokumentazio guztia emanango diete, dokumentazio horren berri izan eta azter dezaten.

Artículo 140. Capacidad.

Los órganos de representación electos tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 141. Competencias.

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la Empresa, por los cauces legalmente establecidos.

b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Empresa, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados/as o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.

c) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Empresa, por conducto del/la Responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Empresa.

d) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra anterior y de acuerdo con lo previsto en el capítulo XVIII (de Derecho de Participación) del presente título.

CAPÍTULO XVIII. DERECHO DE PARTICIPACIÓN

Artículo 142. Derecho de participación.

Las personas empleadas de la Empresa a través de las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos en su caso, tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Empresa.

Artículo 143. Interlocución.

A efectos de lo señalado en el artículo anterior, la Empresa designará su interlocutor con el personal.

Artículo 144. Representación.

La representación del personal laboral la ostentará los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales que ostenten representatividad en la Empresa de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 145. Reunión.

Las reuniones que los/as representantes de la Empresa celebren con los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán lugar, al menos, con la periodicidad que acuerden las partes.

Artículo 146. Orden del día.

1. Los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán derecho a participar en la elaboración del orden del día de las reuniones señaladas en el artículo anterior, pudiendo incluir cuantos temas consideren oportunos.

2. Asimismo, serán notificados formalmente del orden del día definitivo de la reunión inmediata siguiente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, poniendo simultáneamente a su disposición toda la documentación relativa a los asuntos incluidos, a efectos de su conocimiento y estudio.

3. Hautatutako ordezkariak-organoez edota sindikatu-ataleak nahi adina gai utz ditzakete mahai gainean, zerikusia izan dezaketelako, beren ustez sakon aztertu behar direlako eta/edo txosten sakonagoa behar dutelako, beren ustez datuak falta direlako edota ebazpen zuzena emateko garrantzitsuak izan daitezkeen aurrekariak falta direlako.

4. Eskubide hau gehienez ere hamabost egunez baliatu ahalko da, informazio-batzordean bada salbu.

147. artikulua. *Bitartekaritza, Interpretazio eta Adiskidetze Batzorde Paritarioari kontsulta egitea.*

1. Antolakuntza sindikalak erakundearen ordezkarien irizpideekin ados ez badaude, laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozeduretara (Preco) jo ahalko da hitzarmen honen interpretazioan eta aplikazioan sortutako gatazka kolektiboa konpontzeko; betiere, bi aldeak ados badaude.

2. Nolanahi ere, langileen ordezkariak desadostasunak oinarrizko edozein motatako argudioak adierazi ahal izango dituzte bileraren aktan, irizpenaren azalpen-zatian edo enpresaren ordezkariak gai horren inguruan idazten duten txostenean.

XIX. KAPITULUA. ELKARTZEKO ESKUBIDEA

148. artikulua. *Lanaldian elkartzeko eskubidea.*

1. Langileek elkartzeko eskubidea erabili ahal izango dute, kapitulu honetan adierazitako betekizun eta baldintzekin.

2. Enpresako langile guztiak lanaldian elkartu ahal izango dira, ordainsariei kalterik egin gabe, urtean hamabi orduz gehienez ere.

3. Sindikatu-atal bateko kide diren langileak lanaldian elkartu ahal izango dira, ordainsariei kalterik egin gabe, honako taula honetan ezarritakoaren arabera:

<i>Erakundeko langile-kopurua</i>	<i>Urteko ordu-kopurua</i>
30era arte	5
31 eta 100 artean	8
101 eta 250 artean	11
250 baino gehiago	14

149. artikulua. *Bilerak deitzeko legitimitatea.*

1. Ordezkaritza sindikalek deitu ahal izango dituzte sindikatu-ataleko afiliatuen bilerak.

2. Enpresako langile guztientzako bilerak deitu ahal izango dituzte honako hauek:

- a) Erakunde sindikalek, zuzenean nahiz ordezkari sindikalen bitartez.
- b) Hautatutako ordezkariak-organoez.
- c) Edozein langilek, baldin eta gutxienez eraginpeko kolektiboaren % 40 badira.

150. artikulua. *Lanaldiaren barruan bilerak egitea.*

1. Sindikatu-atal bateko afiliatuen edo langile guztien bilerak egiteko baldintzak honako hauek dira:

- a) Eskaera 48 orduko aurrerapenarekin egitea, salbuespeneko kasuetan izan ezik.
- b) Bilera egiteko ordua eta lekua adieraztea.
- c) Bilera deitzeko baimena dutela egiaztatzen duten sinatzaileen datuak igortzea.
- d) Gai-zerrenda ematea.

3. Las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las mismas que a su juicio requieran un más detenido examen y/o emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.

4. Este derecho se podrá ejercitar durante un plazo no superior a quince días, salvo en los casos en que la participación se dé en la comisión informativa.

Artículo 147. *Consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación.*

1. En caso de que exista disconformidad de las Organizaciones Sindicales con el criterio de los/las representantes de la Entidad, la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente Convenio podrán ser sometidas a los Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales - Preco, siempre y cuando existan acuerdo de sometimiento al mismo entre ambas partes.

2. Los/las representantes del personal laboral podrán hacer constar, tanto en el acta de la reunión como en la parte expositiva del dictamen o informe que emitan al respecto los/as representantes de la Empresa, los argumentos de cualquier índole en que se fundamenten sus discrepancias.

CAPÍTULO XIX. DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 148. *Derecho de reunión en tiempo de trabajo.*

1. El personal laboral podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

2. El personal de la Empresa, en su conjunto, podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales.

3. Las personas empleadas miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

<i>N.º de trabajadores de la entidad</i>	<i>N.º de horas anuales</i>
Hasta 30	5
De 31 a 100	8
De 101 a 250	11
Más de 250	14

Artículo 149. *Legitimidad convocatoria de reunión.*

1. Están legitimados/as para convocar reuniones de los afiliados a una Sección Sindical los/as correspondientes Delegados/as sindicales.

2. Están legitimados/as para convocar reuniones del personal de la Empresa en su conjunto:

- a) Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los/as Delegados/as sindicales.
- b) Los órganos de representación electos.
- c) Cualesquiera empleados/as, siempre que su número no sea inferior al 40 % del colectivo afectado.

Artículo 150. *Reuniones dentro de la jornada laboral.*

1. Los requisitos para celebrar una reunión de los/as afiliados a una Sección Sindical o del personal en general son los siguientes:

- a) Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos excepcionales.
- b) Señalar hora y lugar de celebraciones.
- c) Remitir datos de los/as firmantes que acrediten estar legitimados/as para convocar la reunión.
- d) El orden del día.

e) Baimen-eskaera egin eta ondorengo 24 orduetan enpresako kudeatzaileak horri buruzko eragozpenik jartzen ez badu idatziz, ondorengo bestelako baldintzarik gabe egingo da bilera.

2. Bilera orokorrak zein zerbitzuen, bulegoen edo lantokiaren arabera izan ahalko dira.

151. artikulua. Lanalditik kanpo bilerak egitea.

Lanalditik kanpo bilerak egiteko ez da inolako mugarik izango, instalazioen eta bulegoen segurtasuna jokoan ez badago, bilera-lekuak zabalik daudenean edo bilera-lekuak irekitzeak zailtasun handirik eragiten ez duenean.

XX. KAPITULUA. NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

152. artikulua. Lan-baldintzak zehazteko partaidetza.

Langileek lan-baldintzen zehazpenean parte hartzeko eskubidea izango dute, legedi aplikagarriaren eta hitzarmen honen arabera.

ZAZPIGARREN TITULUA

ENPRESAKO LANGILEEN HIZKUNTZA-ESKUBIDEAK
BALIATZEA

153. artikulua. Kontu orokorrak.

1. Enpresak Euskal Autonomia Erkidegoko hizkuntzak erabili ahal izatea bermatuko du barne- nahiz kanpo-harremanean.

2. Ondorio horietarako, enpresak konpromisoa hartzen du langileek euskara jakitea eta erabiltzea errazteko, lanpostu bakoitzak esleituta daukan hizkuntza-eskakizunaren arabera.

154. artikulua. Euskalduntzeko planak.

1. Enpresaren zuzendaritzak, urtero, Hizkuntza Prestakuntzarako Planaren barruan, egin beharreko prestakuntza-jarduerak zehaztuko ditu, eta parte nork hartuko duen esango du. Horretarako, enpresak Hizkuntza Prestakuntzarako Plana berria onetsiko du 2022an, langileen ordezkariekin negoziatuta.

2. Bestalde, dagokion hizkuntza-eskakizuna frogatzea ezinbesteko baldintza izango da aldi baterako kontratazioetarako ere, izendapenetarako ere, lanpostuen zerrendak hala eskatzen duenean.

3. Langilearen lanpostuak nahitaez bete beharreko hizkuntza-eskakizun bat esleituta badauka, langileak eskubidea eta erabateko lehentasuna izango du horretarako ezartzen diren ikastaroetara joateko, guztiz doan eta haietarako denbora liberatuta.

4. Honako langile hauek beren lanpostuak eskatzen duen hizkuntza-eskakizuna egiaztatetik salbuesita egongo dira:

a) Plangintzaldi bakoitzaren hasieran 45 urte baino gehiago badaukate eta salbuespenarekin ados badaude.

b) Oinarrizko Batxilergoko edo Oinarrizko Hezkuntza Orokorreko ikasketa-maila gaingiduta ez badute, alde batera utzita eskolatzeko-ziurtagiriaren harira ordenamendu juridikoak beste xede batzuetarako ezartzen dituen ekibalentziak eta balioztatutak.

c) Langileak minusbaliotasun fisiko edo psikologikoak izateagatik gaur egun helduen hizkuntza-trebakuntza eta -gaitasuna lortzeko erabiltzen diren programen bidez euskara ikasteko eragozpenak edo ezintasunak baditu.

e) Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, el/la Gerente de la Empresa no formulará objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

2. Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.

Artículo 151. Reuniones fuera de la jornada laboral.

No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

CAPÍTULO XX. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 152. Participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

El personal laboral tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable y el presente Convenio.

TÍTULO SÉPTIMO

DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL
PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA

Artículo 153. Cuestiones generales.

1. La Empresa garantizará la utilización de las lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma de Euskadi tanto en sus relaciones internas como externas.

2. A estos efectos la Empresa se compromete a favorecer el conocimiento y uso del Euskara por parte de las personas empleadas de la misma de acuerdo con el perfil lingüístico que cada puesto de trabajo tenga asignado.

Artículo 154. Planes de euskaldunización.

1. Anualmente el órgano de gobierno de la Empresa, dentro de su Plan de Formación Lingüística, concretará las actividades formativas a realizar y determinará quiénes deberán participar; a tales efectos la Empresa, a lo largo del año 2022 procederá a la aprobación, previa negociación con la representación de personal, del Nuevo Plan de Formación Lingüística.

2. Por otra parte, la acreditación del perfil correspondiente será requisito indispensable también para las contrataciones de carácter temporal, cuando así lo exija la RPT.

3. Las personas empleadas cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico cuyo cumplimiento se haya establecido con carácter preceptivo tendrán derecho y prioridad absoluta a acudir a los cursillos que a tal fin se establezcan, con gratuidad total y liberación del tiempo destinado a los mismos.

4. Estarán exentos del cumplimiento del régimen general de preceptividad de los perfiles lingüísticos en relación al puesto de trabajo del que son titulares:

a) Quienes superen la edad de 45 años al comienzo de cada Período de Planificación previa conformidad del/la interesado/a.

b) Aquellas personas cuyo nivel de estudios realizados no alcanzara el de Bachiller Elemental o el de Educación General Básica, prescindiendo de las equivalencias y convalidaciones que contemple el ordenamiento jurídico a otros fines respecto al certificado de escolaridad.

c) Las personas afectadas de discapacidades físicas o psíquicas que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del euskara mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos/as.

d) Hizkuntza ikasteko prozesuan (alegia, gaur egun helduen hizkuntza-trebakuntza eta -gaitasuna lortzeko indarrean dauden programen bitartez hizkuntza ikasteko prozesuan) ezinbestekoa den trebetasun-gaitasunik ez badu eta ezintasun hori ageri-agerikoa eta egiaztatua bada.

e) Planak aurreko ataletan aipatzen ez diren bestelako jarduerak jasotzen baditu, jarduera horietan lehentasunez parte hartzeko erabiliko diren irizpideak honako hauek izango dira:

1. Derrigortasun-datarik gabeko hizkuntza-eskakizuna duen lanpostuan aritzen diren eta oraindik hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta ez daukaten langileak.

2. Derrigortasun-datadun hizkuntza-eskakizuna duen lanpostuan aritzen diren eta dagoeneko hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta daukaten langileak.

3. Derrigortasun-datarik gabeko hizkuntza-eskakizuna duen lanpostuan aritzen diren eta dagoeneko hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta duten langileak.

f) Langileak egiaztatutako hizkuntza-eskakizuna lanpostuari ezarri zaiona baino txikiagoa bada, prestakuntza-plan indibidual bat ezarriko da, egoera horretan den langilearekin adostuta, ahalik eta arinen lortu dezan bere lanpostuari dagokion hizkuntza-eskakizuna.

g) Ikastaroaren zentroa lantokitaz joko da ondorio guztietarako, eta, beraz, egiten diren ikastaroetara huts egiten bada edo puntualtasunik ez badago, Giza Baliabideen arduradunari jakinaraziko zaio.

155. artikulua. Lanorduetatik kanpoko euskara-ikastaroak.

Langile batek, borondatez eta ohiko lanalditik kanpo euskarako ikastaroren bat egiten badu eta ikastaroa egunean 3 ordu-tik gorakoa edo astean 15 ordu-tik gorakoa ez bada, ordain gisa, ohiko lanaldian ordubete libratzeko eskubidea edukiko du ikastaroa egunean 2 ordukoa bada, eta ordu eta erdi libratzeko eskubidea edukiko du ikastaroa 3 ordukoa bada; bestelako lanaldi batean ari bada, denbora proportzionala libratuko du.

156. artikulua. Ordezko arauak.

Titulu honetan ezarri ez den guztian, hizkuntzaren normalizaziorako gaietan indarrean den araudiari eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak (IVAP) gaiaren inguruan ezartzen dituen jarraibideei helduko zaie.

ZORTZIGARREN TITULUA

LAN-EGONKORTASUNA ETA ENPLEGUAREN KALITATEA

XXI. KAPITULUA. LAN-EGONKORTASUNA

157. artikulua. Behin-behinekotasunaren mugak.

1. Enpresak, Kudeaketa eraginkorra eta kalitatezkoa dela edota herritarrei arreta egokia ematen zaiela ziurtatzeko, aldi baterako langileak kontratatuko ditu salbuespenez, ezinbesteko denborarako eta gaiaren inguruko lan-arloko legediarekin bat etorritik.

2. Lanpostu hutsak betetzeko xedez aldi baterako kontratatzen diren langileen kopuruak ez du gaingidutako egiturazko lanpostuen % 6ko gehieneko ehunekoa.

158. artikulua. Enplegu publikoaren deialdiak.

1. Giza baliabideen premiak langile berriekin hornitu behar badira eta aurrekontu nahikoa badago, deialdi publikoa egingo da, edo, bestela, langileen hornidura kudeatzeko antzeko tresna bat erabiliko da.

d) Aquellas personas en las que concurra carencia manifiesta y contrastada de las destrezas aptitudinales necesarias en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos/as.

e) En el caso de que el Plan previese actividades distintas de las del apartado anterior, los criterios de prioridad para acudir a las mismas serán los siguientes:

1. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.

2. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.

3. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.

f) En el supuesto en que el/la empleado/a haya acreditado el perfil lingüístico inferior al asignado al puesto de trabajo, se establecerá un plan de formación individualizado de conformidad con el/la empleado/a afectado, de manera que éste/a pueda alcanzar en el menor tiempo posible el perfil lingüístico correspondiente a su puesto de trabajo.

g) A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo y en consecuencia las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos que se desarrollen se pondrán en conocimiento del/la Responsable de Recursos Humanos.

Artículo 155. Cursos de euskara fuera del horario laboral.

En el caso de la realización voluntaria de cursos de Euskara fuera de la jornada laboral habitual de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, el/la empleado/a tendrá, como compensación, derecho a librar 1 hora cuando el curso sea de 2 horas diarias y 1 hora y media cuando sea de 3 horas en jornada laboral normal, y por el tiempo proporcional en jornada laboral distinta.

Artículo 156. Norma supletoria.

En lo no dispuesto en este Título se estará de acuerdo con la normativa vigente en materia de normalización lingüística y con las directrices sobre la materia que establezca el Instituto Vasco de Administración Pública.

TÍTULO OCTAVO

ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO

CAPÍTULO XXI. ESTABILIDAD LABORAL

Artículo 157. Limitación de la temporalidad.

1. Para asegurar la eficacia y calidad de la gestión y la atención a los/as ciudadanos/as la Empresa recurrirá a la contratación de personal laboral temporal con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible y de acuerdo con la legislación laboral en la materia.

2. El número personas trabajadoras contratadas temporalmente que ocupen vacantes en plantilla no superará, en términos homogéneos, el porcentaje máximo del 6% de los puestos de trabajo de naturaleza estructural.

Artículo 158. Convocatorias de empleo público.

2. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deben proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de convocatoria pública, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal.

Ondorioz, lanpostuetarako hautatze-prozesuak deituko dira, gehieneko epea adierazita.

1. Salbuespenezko, premiazko eta atzeraezinezko inguruabarrak direla-eta aldi baterako kontratuak egin behar badira, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioak beteko dituzten eta publizitate nahikoa izango duten prozedura arinak egingo dira. Ondorio horietarako, enpresak aurretik egindako prozesuetan sortutako lan-poltsetara, sektore publikoko erakundeen beste lan-poltza batzuetara edo hautatze-prozesu espezifikoetara jozteko aukera aurreikusten da (azken kasu horretan, publizitate nahikoa egin dela balioetsiko da, enplegu-eskaintza Lanbideren eta/edo Bidasoa Activa-Bidasoa Bizirik elkartearen plataforma publikoan argitaratzen bada).

2. Aldi baterako kontratuetan, ahal dela, lehentasuna edukiko dute enpresak alde aurretik lanpostu berberetan edo antzeko ezaugarriak dauzkaten lanpostuetan aldi baterako kontratu dituen langileek, beren ezagutzak eta aurretiko eskarmen-tua direla-eta berehala martxan jartzeko moduan badaude. Hori guztia barne-araudiaren bidez garatuko da.

159. artikulua. *Praktiketako kontratuak.*

Praktiketako kontratuetan, prestakuntza-helburua bermatuko da.

160. artikulua. *Aldi baterako kontratuak.*

Obrako kontratuak eta aldi baterako bestelako kontratuak sortu ziren helburu eta premiei bakarrik erantzuniko diete.

161. artikulua. *Gizarte-intereseko kontratuak, lankidetzahitzarmenak eta gizarte-bazterketan daudenentzako kontratuak.*

1. Gizarte-intereseko kontratuak eta lankidetzahitzarmenak:

Gizarte-intereseko kontratuak eta lankidetzahitzarmenak interes orokor edo sozialeko lanak edo zerbitzuak emateko erabiliko dira, eta enpresan gutxienezko mailak dituen ordainsariak izango dituzte.

Kontratu horiek 8 hilabete iraungo dituzte gehienez ere, eta ezingo dira erabili administrazioaren egiturazko lanpostuak estaltzeko.

2. Gizarte-bazterketan daudenentzako kontratuak:

3. artikuluan xedatzen dena bazter utzi gabe, enplegu-programen edo enplegu- eta prestakuntza-programen esparruan iraupen jakineko lanetarako kontratatzen diren eta gizarte-bazterketan dauden pertsonak, ordainsari-gaietan, beren lanbidearen arabera hitzarmen sektorialen arabera gidatuko dira; arau orokor horretatik salbuetsiko dira, bakar-bakarrik, kontratatu den pertsonaren eginkizunak eta enpresaren zerrendako edo katalogoko lanposturen baten eginkizunak berdinak direla ikusten bada.

Kontratu horiek 8 hilabete iraungo dituzte gehienez ere.

Gainerako lan-baldintzak, lehenengo xedapen gehigarrian jasotzen diren salbuespenak kenduta, hitzarmenean oro har ez hazten direnak izango dira.

162. artikulua. *Errelebo-kontratuak eta denbora partzialeko borondatezko erretiroa.*

Legedi aplikagarrian ezartzen diren betekizunak aintzat hartuta, enpresak erretiro partziala hartzeko aukera emango die hala eskatzen duten langileei; egiten den errelebo-kontratu lanaldi osokoa edo denbora partzialekoa izango da, unean-unean aplikatzea den birjarpen-tasaren arabera, eta horrek zehaztuko du partzialki erretiratu den langilearen lanaldia gehiago edo gutxiago murriztea.

Ello comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para los puestos comprometidos, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

1. Los contratos de carácter temporal que sean necesarios realizar debido a circunstancias excepcionales, urgentes e inaplazables se realizarán mediante procedimientos ágiles que respetarán los principios de igualdad, mérito y capacidad y con publicidad suficiente. A tales efectos se prevé la posibilidad de que dichas contrataciones se realicen acudiendo a las bolsas de trabajo resultantes de procesos previamente realizados por la empresa, por otras bolsas de trabajo de entidades del sector público o mediante procesos específicos de selección en los que se considerará suficiente la publicidad de las ofertas de empleo en las plataformas públicas de Lanbide y/o Bidasoa Activa-Bidasoa Bizirik.

2. Cuando se trate de contratos temporales, siempre que sea posible, tendrán prioridad aquellas personas trabajadoras que previamente hayan sido contratadas temporalmente por la empresa en puestos idénticos o de similares características en las que sus conocimientos y experiencia previos las hagan operativas de forma inmediata, lo cual será objeto de desarrollo normativo interno.

Artículo 159. *Contratos de prácticas.*

Se garantizará la finalidad formativa de los contratos de prácticas.

Artículo 160. *Contratos temporales.*

Los contratos por obras, y los demás tipos de contrato de carácter temporal, obedecerán exclusiva y estrictamente a las necesidades y objetivos para los que han sido autorizados.

Artículo 161. *Contratos de interés social, convenios de colaboración y contratos de exclusión social.*

1. Contratos de interés social y convenios de colaboración:

Los contratos de interés social y/o los Convenios de colaboración se utilizarán para la realización de obras o servicios de interés general o social; dichos contratos tendrán como retribuciones mínimas las que correspondan con el nivel mínimo existente en la Empresa.

La duración de estos contratos no podrá exceder de 8 meses y no podrán ser utilizados para cubrir puestos estructurales de la administración.

2. Contratos de exclusión social:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3, las personas contratadas en el marco de programas de empleo o empleo-formación para trabajos de duración determinada de exclusión social, se registrarán en materia retributiva por los convenios sectoriales que correspondan atendiendo a su profesión, exceptuándose de esta regla general únicamente las contrataciones en donde se aprecie identidad de funciones entre la persona contratada y algún puesto de trabajo de la relación o catálogo de la Empresa.

La duración de estos contratos no podrá exceder de 8 meses.

El resto de condiciones de trabajo, con las excepciones incluidas en la Disposición Adicional Primera, serán las determinadas en el Convenio con carácter general.

Artículo 162. *Contratos de relevo y jubilación voluntaria a tiempo parcial.*

La Empresa posibilitará, con los requerimientos establecidos en la legislación que resulte de aplicación, que las personas trabajadoras que lo soliciten puedan acceder a la jubilación parcial; el contrato de relevo que se celebre será a jornada completa o a tiempo parcial, en función de la tasa de reposición de efectivos aplicable en cada momento, lo que implicará la reducción mayor o menor de la jornada del jubilado parcial.

Errelebo-kontratuen bidezko erretiro partziala, nolanihi ere, bateraezina izango da 86. artikuluan borondatezko erretiro osorako aurreikusten diren primekin.

XXII. KAPITULUA. ZERBITZU PUBLIKOEN MANTENTZE- EDO HOBETZE-LANAK

163. artikulua. Zerbitzu publikoen mantentze- edo hobetze-lanak.

1. Enpresak azpikontratazioak mugatzeko konpromisoa harzen du; batez ere, bere jarduerari dagozkion gaiei dagokienez. Beraz, zerbitzu lagungarriak izan daitezkeenetatik bereiziko da.

2. Enpresak egiten dituen kontratu publikoen administrazio-klausulen baldintzetan, Laneko Arriskuak Prebenitzeko Legean enpresa azpikontratastei buruz ezartzen dena betetzeko bermea jasoko da.

3. Halaber, enpresak honako hauek abiatuko ditu:

a) Oro har:

1. Zerbitzu propioen kanpo-kontratazioak mugatzea.

2. Enpresa kontratisten azpikontratazio-ehunekoak kontrolatzea, azpikontratastei dagokienez.

3. Legezko araudia betetzen dela zaintzea.

4. Kontraten eta azpikontraten langileen eskubide kolektiboak eta sektorearen hitzarmenetan ezarritako ordainsariak bermatzea.

5. Sektore publikoko kontratuen baldintzetan ezarritako administrazio-klausulak betetzen direla zaintzea; besteak beste, Laneko Arriskuak Prebenitzeko Legea betetzeari dagokionez edo enpresa kontratistek langileak subrogatzeari dagokionez.

b) Zehazki:

1. Enpresak zuzenean egiturazko enplegua osa dezaketen zerbitzuen kontratazioa berrikusiko du, eta, hala badagokio, neurri egokiak hartuko ditu.

2. Enpresak, hala badagokio, gizarteratzeko kontratuak egiten baditu, enpresan gutxieneko mailak dituen ordainsariak izango dituzte.

3. Ondorio horietarako, lehen aipatutako neurriak martxan jartzeko jarduketa-egutegi bat aurkeztuko dio langileen ordezkaritzari; alde sinatzaileek neurriok aztertu eta adostuko dituzte.

BEDERATZIGARREN TITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA. FALTAK ETA ZEHAPENAK

164. artikulua. Falten sailkapena.

Enpresak titulu honetan ezartzen diren falten eta zehapenen mailaketaekin eta prozedurarekin bat eginez zehatu ahaliko ditu langileak.

165. artikulua. Falten mailaketa.

Langileak egiten duen falta oro arintzat, larritzat edo oso larritzat joko da, garrantziaren eta eraginaren arabera.

166. artikulua. Falta arinak.

Falta arinak honako hauek izango dira:

1. Hogeita hamar eguneko aldian gehienez ere hiru aldiz berandu iristea, arrazoi justifikaturik gabe.

2. Justifikatutako arrazoirik gabe, hogeita hamar eguneko aldian egun batean lanera ez joatea.

La jubilación parcial mediante contratos de relevo será en todo caso incompatible con las primas por jubilación total voluntaria previstas en el artículo 86.

CAPÍTULO XXII. MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Artículo 163. Mantenimiento y mejora de los servicios públicos.

1. La Empresa se compromete a limitar las contrataciones, especialmente en cuanto se refiere a materias propias de su actividad, diferenciándose, por tanto, de lo que puedan ser servicios auxiliares.

2. En los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos que se realicen por la Empresa se recogerá la garantía del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con relación a las Empresas subcontratistas.

3. Asimismo la Empresa pondrá en marcha las siguientes conclusiones:

a) Genéricamente:

1. Limitar las contrataciones externas de los servicios propios.

2. Controlar los porcentajes de subcontratación de las Empresas contratistas con respeto a las subcontratistas.

3. Velar por el cumplimiento de la normativa legal.

4. Garantizar los derechos colectivos de los/as trabajadores/as de las contrataciones y subcontratas, así como las retribuciones establecidas en los convenios del sector.

5. Velar por el cumplimiento de las cláusulas administrativas establecidas en los pliegos de los contratos del Sector Público, y referidas, entre otras, al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o a la subrogación del personal por parte de las Empresas contratistas.

b) Específicamente:

1. La Empresa procederá a revisar la contratación de servicios que directamente puedan suponer empleo estructural, adoptando las medidas pertinentes, en su caso.

2. Los contratos de inserción que, en su caso, se celebren por la Empresa tendrán como retribuciones mínimas las que correspondan con el nivel mínimo existente en la Empresa.

3. A tal efecto, se presentará a la representación social un calendario de actuaciones para la puesta en marcha de las medidas anteriormente citadas, las cuales serán analizadas y consensuadas por las partes firmantes.

TÍTULO NOVENO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 164. Calificación de las faltas.

El personal podrá ser sancionado por la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas, sanciones y procedimiento que se establecen en el presente título.

Artículo 165. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por el personal se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave.

Artículo 166. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, en número no superior a tres, dentro de un periodo de treinta días.

2. Faltar un día al trabajo sin causa justificada, dentro de un periodo de treinta días.

3. Aurretiaz edo, hala badagokio, txandaren hasieran ez jakinaraztea zein den lanera ez bertaratzeko arrazoia, salbu eta ezinbestean izan bada edo jakinarazi ezin izana egiaztatzen bada. Behin eta berriro egiten bada edo antolaketari kalte larriak egiten bazaizkio, lankideak asaldatzen badira edo enpresari alferrikako gastuak eragiten bazaizkio, falta larritzat jo ahalko da.

4. Justifikatutako arrazoirik gabe lana uztea. Lana uzteagatik kalte handia eragiten bazaie enpresari, erabiltzaileei edo lankideei edo, Hori dela eta, istripua gertatzen bada, falta hori larritzat edo oso larritzat har daiteke, kasuen arabera.

5. Materiala zaintzean arduragabekeria txikiak egitea.

6. Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

7. Bajaren edo altaren parteak ez aurkeztea, jaso eta hiru eguneko epean. Lizentziatarako eskatutako egiaztagiria ez ekaritzea.

8. Enpresak langileekin dauzkan zerga-betebeharrei edo Gizarte Segurantzarekiko betebeharrei eragin diezaieketen egoera pertsonalen berri ez ematea.

9. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

10. Lanaldian jolasean edo oharkabetasunez jardutea.

11. Agindutako lanean behar bezalako arreta ez jartzea. Behin eta berriro egiten bada edo antolaketari kalte larriak egiten bazaizkio, lankideak asaldatzen badira edo enpresari alferrikako gastuak eragiten bazaizkio, falta larritzat jo ahalko da.

167. artikulua. Faltza larriak.

Honako hauek izango dira falta larriak:

1. Hogeita hamar eguneko aldia hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

2. Hogeita hamar eguneko aldia bi egunetan lanera ez etortzea, justifikatu gabe.

3. Lanari buruzko edozein gai dagokionez, nagusiek esandakoa ez betetzea, lan egiteko modu berrien aurka egotea edo laneko orriak, bertaratzeko-kontrola eta abar bete nahi ez izatea. Langileek agindua idatziz eta lehenbailehen jakinaraz diezaiotela eskatu ahalko du.

4. Hiru hilabeteko epean falta arinak behin eta berriz egitea (garaiz ez etortzea alde batera utzita), mota desberdinetakoak izan arren, ahozko kargu-hartzea ez den zehapena tartean dela.

5. Lanean utzikieriaz eta gogorik gabe aritzea, jokabide horrekin zerbitzuari kalte egiten bazaio.

6. Agintekieriaz jokatzeko, beheagoko edo goragoko lankideenganako, erabiltzaileenganako edo lanari lotutako hirugarrenenganako errespeturik eza, iraina eta hitzezko tratu txarrak.

7. Norberaren nahiz beste batzuen presentzia/ordutegia kontrolatzeko sistemak saihesteko edo, justifikaziorik gabe, lanaldia ez dela osatu antzematea eragozteko ekintzak edo omisiok egitea.

8. Laneko arriskuen prebentzioaren arloko legeak, erregelamenduak edo arauak ez betetzea, baldin eta falta horren ondorioz langilea bera, lankideak edo hirugarren pertsonak arriskuan jartzen badira. Halaber, enpresak emandako segurtasun-baliabideak erabiltzeari uko egitea. Arriskua larria izan bada edo kalterik sortu bada, falta «oso larritzat» joko da.

9. Lanorduetatik kanpo, enpresako uniformea jantzita, ageriki mozkor edo drogaturata egotea.

10. Lanean zuhurgabe aritzea; bere buruari edo hirugarrenei istripuren bat eragin badiezaieke edo instalazioak edo ekipok hondatzeko edo horiei kalte egiteko arriskuren bat sortzen badu, falta «oso larritzat» jo ahalko da.

3. No notificar con carácter previo o, en su caso, al inicio del turno, la razón de la ausencia al trabajo, salvo por causa de fuerza mayor o en el caso de que se acredite la imposibilidad de haberlo hecho. La reiteración o la causa de perjuicios organizativos graves, trastorno a compañeros/as o costes innecesarios a la Empresa, podrá hacer que esta falta sea calificada como grave.

4. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, usuarios/as o a sus compañeros/as de trabajo o fuera causante de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy graves, según los casos.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. Falta de aseo y limpieza personal.

7. No presentar o enviar parte de baja y/o alta en el plazo de tres días desde su concesión. No aportar los justificantes exigidos para licencias.

8. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de seguridad social de la Empresa con sus trabajadores/as.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.

11. No prestar la atención debida al trabajo encomendado. La reiteración o la causa de perjuicios organizativos graves, trastorno a compañeros/as o costes innecesarios, podrá hacer que esta falta sea calificada como grave.

Artículo 167. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.

2. Faltar al trabajo dos días sin causa justificada en un período de treinta días.

3. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo, así como la negativa a rellenar los partes de trabajo, control de asistencia, etc. El personal puede exigir que le sea notificada la orden por escrito a la mayor brevedad.

4. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 3 meses y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

6. El abuso de autoridad, la falta de respeto, el insulto, los malos tratos de palabra hacia compañeros/as, subordinados/as o superior/a, usuarios/as o terceros relacionados con el trabajo.

7. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de presencia/horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo, tanto propios como de terceros.

8. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el/la trabajador/a, sus compañeros/a o terceras personas, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».

9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

10. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».

11. Lanaldian lan bereziak egitea baimen egokirik gabe, baita erakundearen tresnak, baliabideak edo instalazioak nonberarentzat erabiltzea ere, enpresatik eta/edo lanalditik kanpo nahiz barruan gertatu, horretarako baimenik gabe.

12. Enpresak zerbitzu ematen duen lurralde-eremuan uraren zikloarekin, bideen garbiketarekin edo hondakinen bilketarekin zuzenean edo zeharka lotutako beste jarduera profesional ordaindu batean aritzea, gerentziaren berariazko baimenik izan gabe.

13. Gaixo-plantak egitea edo istripuren bat izan duela sinez arazten saiatzea. Arrazoi horienatik bajaran dauden langileek baja-egoerari ez dagozkion jarduerak edo lanak egiten badituzte, falta egin dela balioetsiko da. Atal honetan, kontuan hartuko da, halaber, istripu baten edo gaixotasun baten ondoriozko baja luzatzearen egindako manipulazio oro.

14. Lanpostua arduradunaren baimenik gabe uztea, lantoki bakoitzean ezarritako txanda-araubidea ez betetzea eta gardian egonda edo zaintaldean egonda deitutakoan berandu agertzea edo ez agertzea, onetsitako protokoloen arabera. Enpresari kalte eginez gero edo diziiplina urratuz gero, falta oso larritzat jo ahalko da.

168. artikulua. Falta oso larriak.

Honako hauek hartuko dira falta oso larritzat:

1. Arrazoirik gabe 10 aldiz baino gehiagotan berandu iristea sei hilabeteen, edo 20 aldiz urtebetean.

2. Hogeita hamar eguneko aldia hiru egunetan edo gehiagotan lanera ez etortzea, justifikatu gabe.

3. Enpresak zerbitzu ematen duen lurralde-eremuan uraren zikloarekin, bideen garbiketarekin edo hondakinen bilketarekin zuzenean edo zeharka lotutako beste jarduera profesional ordaindu batean aritzea, gerentziari horretarako baimena eskatu eta hark ezetsi ondoren.

4. Iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantza aprobetxatzea eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari lapurtzea, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

5. Ura iruzur eginez kontsumitzea edo horren konplizea izatea.

6. Mozkor egoteagatik edo lanaldian drogak hartzearen ondorioz egoera txarrean egoteagatik antolaketa kalte larriak egitea, lankideak asaldatzea edo enpresari alferrikako gastuak eragitea.

7. Enpresarentzat baino ez diren gutunen edo agirien sekretua haustea edo isilean gorde beharreko datuak kanpotarrei erakustea.

8. Utzikeriagatik edo zuhurtziagabekeria barkaezinez gatik istripu larriak eragitea.

9. Ardurapeko lanpostua edo egoera uztea, justifikatu gabe.

10. Lankideei, goragoko kargudunei, menpekoei, erabiltzaileei edo lanari lotuta dauden hirugarrenei fisikoki eraso egitea.

11. Arraza, sexua, erlijioa, hizkuntza, iritzia, jaioterria edo bizilekua edo beste edozein baldintza edo norberaren egoera edo gizarte-egoera dela-eta diskriminazioa ekar dezakeen ekin-tza oro egitea.

12. Lanean sexu-jazarpenera, lan-jazarpenera edo jazarpenera morala ezartzea.

13. Sei hileko berean falta larri bat berriz egitea, izaera desberdinekoa bada ere, betiere zigorra eragin badu.

11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas, medios o instalaciones de la entidad, cuando ello ocurra dentro o fuera de la jornada de trabajo y/o de la Empresa, y no se contará con permiso para hacerlo.

12. El ejercicio de segundas actividades profesionales retribuidas relacionadas directa o indirectamente con el ciclo integral del agua, la limpieza viaria o la recogida de residuos en el ámbito territorial en el que presta sus servicios la Empresa sin haber obtenido la autorización expresa correspondiente de la Gerencia.

13. La simulación de enfermedad o accidente. También se entenderá que existe falta cuando el personal en baja por tales motivos realice actividades o trabajos impropios de su situación de baja. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.

14. Abandono del puesto de trabajo sin autorización del/la Responsable, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde según los protocolos aprobados, cuando esté de guardia o sea llamado/a estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.

Artículo 168. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o 20 durante un año.

2. Faltar al trabajo tres o más días sin causa justificada en un período de treinta días.

3. El ejercicio de segundas actividades profesionales retribuidas relacionadas directa o indirectamente con el ciclo integral del agua, la limpieza viaria o la recogida de residuos en el ámbito territorial en el que presta sus servicios la Empresa cuando habiendo sido solicitada autorización la misma haya sido denegada por la Gerencia.

4. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

5. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

6. La reiteración o la causa de perjuicios organizativos graves, trastorno a compañeros/as o costes innecesarios a la Empresa, por embriaguez o por el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

9. Abandonar el trabajo en puesto o situación de responsabilidad, sin justificación.

10. La agresión física a compañeros/as, superiores/as, subordinados/as, usuarios/as o terceros relacionados con el trabajo.

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

12. El acoso sexual, laboral o moral en el trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido sancionada dentro de un semestre.

14. Greba-egoeretan eskudun agintaritzak finkatutako funsezko zerbitzuak betetzeko eginbeharra ez betetzea.

15. Enpresari edo lankideei edota beste edozeini enpresaren barruan lapurtzea edo ostea, edota beste edozein lekutan, lanaldiaren barruan bada.

169. artikulua. Zehapenak.

Kasu bakoitzean, honako zehapen hauek ezarriko dira egin dako faltengatik, lanera berandu iristeagatik edo ez bertaratzeagatik orduak edo egunak berreskuratu edo ordainsariak murriztu behar badira ere.

1. Falta arinengatik:

- a) Ahozko kargu-hartzea.
- b) Idatzizko kargu-hartzea.
- c) Enplegua eta soldata kentzea: 1 - 3 egun artean.

2. Falta larriengatik:

Enplegua eta soldata kentzea: 4 - 15 egun artean.

3. Falta oso larriengatik:

- a) Enplegua eta soldata kentzea: 16 - 60 egun artean.
- b) Kaleratzea.

170. artikulua. Prozedura.

Enpresako zuzendaritzari edo hark eskuordetutako pertsonari dagokio zehapenak ezartzea, eta, kaleratuz gero, Administrazio Kontseiluari.

Enpresak Enpresa Batzordeari edo langileen ordezkariari (halakorik balego) jakinaraziko dio zer zehapen ezarri diren enplegua eta soldata etetea dakarten falta arinengatik, bai eta falta larri edo oso larriengatik ere.

Artikulu honetan aurreikusitakoaren arabera, zehapenak ezarri ahal izateko, espediente bideratu beharko da, hitzezko kargu-hartzeetan edo idatzizko kargu-hartzeetan izan ezik.

Gertakariak argitze aldera eta langileak bere argudioak eman ahal izan ditzan, langileari egotzitako gertaerak, horien datak eta proposatutako zehapena idatziz jakinarazita hasiko da espediente. Langileak 5 eguneko epea izango du zehapen arin eta larrietan, eta 15 eguneko oso larrietan, egokitzat jotzen dituen alegazioak aurkezteko.

Alegazioak jaso ondoren edo adostutako epea igaro ondoren, zuzendaritzak edo hark eskuordetutako pertsonak 5 eguneko epea izango du zehapena ezartzeko.

Enplegua eta soldata etetea dakarten falta arinengatik eta falta larri edo oso larriengatik zehapen-espedienteak izapidez direnean, Enpresa Batzordeari jakinaraziko zaio bai prozedura hasi dela, bai zer zehapen ezarriko den.

171. artikulua. Zehapenak betearaztea.

Ezarritako zehapen guztiak lan-arloko epaitegian aurkaratu ahalko dira, SMAC zerbitzuari adiskidetze-eskaera egin ondoren, eta, beraz, zehapena betetzeko epea aurkaratzeko epea iraungitzearen mende geratuko da, edo, hala badagokio, SMACen egoitzan nahiz egoitza judizialean adiskidetze-akordioa egiten den egunaren mende, edo, azkenik, lan-arloko epaitegiaren epaia irimo bihurtzen den egunean. Hortik aurrera, enpresak ezarriko du betetze-aldia, zeina 60 eguneko gehieneko epean bete beharko den, aldi baterako ezintasun-prozesua abiatzen bada salbu edo beste edozein arrazoiengatik lan-kontratua eteten bada salbu. Horrelakoetan, langilea laneratzen denean berrabiatuko da epearen zenbaketa.

14. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales fijados por la autoridad competente en caso de huelga.

15. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

Artículo 169. Sanciones.

Las sanciones que procedan imponer en cada caso, por faltas cometidas, serán las siguientes, con independencia de la recuperación de horas o días en los casos de faltas de puntualidad o ausencias o faltas de trabajo, o en su defecto, el consiguiente descuento de sus emolumentos:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de entre uno y 3 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de entre 4 y 15 días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de entre 16 y 60 días.
- b) Despido.

Artículo 170. Procedimiento.

Corresponde a la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y al Consejo de Administración en caso de despido, la facultad de imponer sanciones.

La empresa informará al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, si lo hubiere, la imposición de sanciones por faltas leves que lleven aparejada suspensión de empleo y sueldo, así como por faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente para la imposición de sanciones conforme a lo previsto en este artículo excepto en los casos de amonestación verbal o amonestación por escrito.

A los efectos de esclarecer los hechos y para que el/la trabajador/a pueda exponer sus argumentos, el expediente se iniciará mediante comunicación por escrito al/la trabajador/a, con indicación de los hechos imputados, fechas de los mismos y sanción propuesta. El/la trabajador/a, tendrá un plazo de 5 días en las sanciones leves y graves y de 15 días en las muy graves para presentar las alegaciones que estime oportunas.

Una vez recibidas las alegaciones, o transcurrido el plazo acordado, la Dirección o persona en quien delegue tendrá un plazo de 5 días para la imposición de la sanción.

Cuando se instruyan expedientes sancionadores por faltas leves que lleven aparejada suspensión de empleo y sueldo, así como por faltas graves o muy graves, el Comité de Empresa será informado tanto de la incoación como de la sanción que en su caso se imponga.

Artículo 171. Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas, lo serán con respeto al derecho del/la interesado/a de impugnarlas ante el Juzgado de lo Social, previa la solicitud de conciliación ante el SMAC, siendo así que el período de cumplimiento quedará supeditado a la caducidad del plazo de impugnación o, en su caso, a la fecha del acuerdo de conciliación, tanto en sede del SMAC como en sede Judicial, o, finalmente a la fecha de firmeza de la Sentencia del Juzgado de lo Social, a partir de los cuales la empresa fijará el período de cumplimiento, que deberá cumplirse en un plazo máximo de 60 días, desde las mismas, salvo proceso de incapacidad temporal, o cualquier otra circunstancia de suspensión del contrato de trabajo, con reanudación del cómputo del plazo a la fecha de incorporación del trabajador.

Kaleratze-kasuetan, ordea, zehapena ezartzen den egunean aplikatuko da.

Halaber, kaleratze-zehapena ezartzeko, ezinbestekoa izango da Administrazio Kontseiluak hala erabakitzea. Enpresaren zuzendaritzak, langileari alegazio-izapidea egin ondoren, zehapen-proposamena egingo du, eta hortik aurrera deitzen den lehenengo bileran hartu beharko du erabakia Administrazio Kontseiluak.

172. artikulua. Preskripzioa.

Langileei dagokienez, falta arinak hamar egunera preskribatuko dira, falta larriak hogeit hamar egunera, eta falta oso larriak hirurogei egunera, enpresak falta horien berri izan duenetik hasita. Nolanahi ere, faltak sei hilabetera preskribatuko dira, egiten direnetik hasita.

Hala badagokio garatzen den izapide-aldiak iraun bitartean, preskripzio-aldia eten egingo da, eta, kaleratzea proposatzen den falta larrietan, izapide-aldiak iraun bitartean eta Administrazio Kontseiluak zuzendaritzaren zehapen-proposamenaren inguruan erabaki bat hartzeko bilera egin arte etengo da.

173. artikulua. Langileen ordezkarietako zehapenak.

Kargu sindikalak dauzkaten edo langileen ordezkariak diren langileei zehapenak ezartzeko, indarreko legedian ezartzen denari helduko zaio.

Lehen xedapen gehigarria.

Aldi baterako kontratatutako langileei ez zaie aplikatuko indarreko legediak kontratu mugagabea duten langileentzat gordetako, ezta hitzarmen honetan ezarritakoa ere (hala nola, erretiro aurreratua eta kontsumorako maileguak).

Azken xedapenetako lehena. Klausula indargabetzailea.

Hemen hartu diren erabakien kontra egon daitezkeen, erabaki horiekin bateraezinak diren, erabaki horiek mugatzen dituzten edo erabaki horien kontrakoa esaten duten aurretiko erabaki, hitzarmen eta itun guztiak, baita erabaki partzialak edo maila bereko edo beheragoko xedapen kolektibo nahiz indibidualak ere, aldatu edo indargabetu egin dira.

Azken xedapenetako bigarrena. Argitalpena.

Enpresaren hitzarmen hau legez ezarrita dagoen moduan argitaratuko da.

Se exceptúa de lo pactado el supuesto de despido que se aplicará a partir de la fecha de imposición del mismo.

Así mismo, para la adopción de la sanción de despido, será imprescindible, el acuerdo del Consejo de Administración, que se deberá adoptar en la primera sesión de la misma que se convoque tras haberse formulado por la Dirección de la Empresa propuesta de sanción tras el trámite de alegaciones otorgado al/la trabajador/a.

Artículo 172. Prescripción.

Respecto a las personas trabajadoras, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El plazo de prescripción quedará interrumpido durante el periodo que dure el periodo de instrucción, que en su caso se pueda desarrollar y, en el caso de infracciones graves para las que se proponga despido, durante el plazo de instrucción y hasta la celebración de la sesión del Consejo de Administración que deba decidir sobre la propuesta de sanción de la Dirección.

Artículo 173. Sanciones a representantes de las personas trabajadoras.

Para la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostenten cargos sindicales o de representación de las personas trabajadoras se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Disposición adicional primera.

No serán de aplicación para el personal laboral contratado temporalmente, lo reservado por la legislación vigente al personal con contrato laboral indefinido, ni lo así previsto en el presente Convenio como la jubilación anticipada y los préstamos de consumo.

Disposición final primera. Cláusula derogatoria.

Quedan modificados o derogados la totalidad de los acuerdos, convenios y pactos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de carácter colectivo o individual de igual o inferior rango que puedan oponerse, ser incompatibles, limiten o contradigan los acuerdos aquí adoptados.

Disposición final segunda. Publicación.

El presente Convenio de Empresa deberá ser objeto de publicación en la forma legalmente establecida.

1. ERANSKINA

ENPRESAKO LANBIDE-TALDEEN ETA LANBIDE-KATEGORIA EDO -MAILEN TAULA, OINARRIZKO SOLDATAK ETA LANGILE-KOPURUAK ADIERAZITA

Lanbide-taldea	Kategoria/maila	Lanpostuak	Urteko oinarritzko soldata 2021
Goi-mailako zuzendaritza		Gerentzia	71.171,44 €
1. taldea	1.1	Arloko arduradunak eta gerentziako abokatua	52.133,35 €
	1.2	Administrazio eta Finantza Arloko teknikari juridikoa	47.188,85 €
2. taldea	2.1	Laneko arriskuen prebentzioko teknikari ingeniari arduraduna	40.173,82 €
	2.2	Hiriko hondakinen eta garbiketaren arduradun nagusia	38.572,75 €
	2.3	Hornikuntza-instalazioen arduraduna Saneamendu-instalazioen arduraduna Instalazioen kontrol- eta aginte-arduraduna Sareen ustiapen-teknikaria Obren teknikaria	36.713,81 €

Lanbide-taldea	Kategoria/maila	Lanpostuak	Urteko oinarritzko soldata 2021
3. taldea	3.1	Instalazioen langileburu nagusia Sareen mantentze-lanen langileburu nagusia Arloko administrari arduradunak	33.293,88 €
	3.2	Gerentziako administrariak GIS delineatzailea	32.045,99 €
	3.3	Sareen langileburu balioaniztuna	32.016,24 €
	3.4	Laborategiko teknikari balioaniztuna Delineatzailea (+3 urte) Administraria (+3 urte) Sistemetako teknikaria	30.553,13 €
	3.5	1. ofizial balioaniztuna (+3 urte) Laborategiko laguntzaile balioaniztuna (+3 urte)	29.086,84 €
	3.6	Administraria (-3 urte) Delineatzailea (-3 urte) 1. ofizial balioaniztuna (-3 urte) Laborategiko laguntzaile balioaniztuna (-3 urte)	28.209,63 €
	3.7	Ingurumen-teknikariaren laguntzailea	27.580,93 €
4. taldea	4.1	Garbiguneko zaindaria	27.580,93 €
	4.2	2. ofizial balioaniztuna (+3 urte) Administrari-laguntzailea (+3 urte)	27.571,22 €
	4.3	2. ofizial balioaniztuna (-3 urte) Administrari-laguntzailea (-3 urte)	26.185,74 €
5. taldea	5.1	Langile balioaniztuna (+3 urte)	26.182,02 €
	5.2	Langile balioaniztuna (-3 urte)	24.003,28 €

ANEXO 1

TABLA DE GRUPOS Y CATEGORÍAS/NIVELES PROFESIONALES DE LA EMPRESA CON IDENTIFICACIÓN DE LOS SUELDOS BASE Y NÚMERO DE EFECTIVOS

Grupo profesional	Categoría / Nivel	Puestos de trabajo	Salario base anual 2021
Alta dirección		Gerencia	71.171,44 €
Grupo 1	1.1	Responsables de Área y Letrado/a Gerencia	52.133,35 €
	1.2	Técnico/a Jurídico/a Área Administración y Finanzas	47.188,85 €
Grupo 2	2.1	Ingeniero/a Técnico/a Responsable PRL	40.173,82 €
	2.2	Encargado/a General Residuos y Limpieza Urbana	38.572,75 €
	2.3	Encargado/a Instalaciones Abastecimiento Encargado/a Instalaciones Saneamiento Encargado/a Control y Mando de Instalaciones Técnico/a Explotación Redes Técnico/a de Obras	36.713,81 €
Grupo 3	3.1	Capataz General Instalaciones Capataz General Mantenimiento Redes Administrativas Responsables de Área	33.293,88 €
	3.2	Administrativa Gerencia Delineante GIS	32.045,99 €
	3.3	Capataz Polivalente Red	32.016,24 €
	3.4	Técnico/a Laboratorio Polivalente Delineante (+3 años) Administrativo/a (+3 años) Técnico/a de Sistemas	30.553,13 €
	3.5	Oficial 1ª Polivalente (+3 años) Auxiliar Laboratorio Polivalente (+3 años)	29.086,84 €

Grupo profesional	Categoría / Nivel	Puestos de trabajo	Salario base anual 2021
	3.6	Administrativo/a (-3 años) Delineante (-3 años) Oficial 1ª Polivalente (-3 años) Auxiliar Laboratorio Polivalente (-3 años)	28.209,63 €
	3.7	Asistente/a Técnico/a Medioambiental	27.580,93 €
Grupo 4	4.1	Vigilante Garbigune	27.580,93 €
	4.2	Oficial 2ª Polivalente (+3 años) Auxiliar Administrativo/a (+3 años)	27.571,22 €
	4.3	Oficial 2ª Polivalente (-3 años) Auxiliar Administrativo/a (-3 años)	26.185,74 €
Grupo 5	5.1	Operario Polivalente (+3 años)	26.182,02 €
	5.2	Operario Polivalente (-3 años)	24.003,28 €

2. ERANSKINA

PREBENTZIO-PROGRAMAK

Egiten diren lan fisikoen arabera, hiru talde ezarriko dira. Mediku-kontsultan, hiru zerrendak edukiko dituzte.

– 1. taldea (sareetako eta saneamendu-kamioiko langileak).
– 2. taldea (edateko uren araztegien, hondakin-uren araztegien, kanalen eta barruko instalazioen mantentze-lanetako langileak).

– 3. taldea (enpresako gainerako langileak, aldi baterakoak barne).

A) Fisioterapia.

Aipatutako taldeen arabera, programa honek honako zerbitzu hauek biltzen ditu:

– 1. taldea (sareetako eta saneamendu-kamioiko langileak): Enpresak masaje baten hobarria emango du hilabetean.

– 2. taldea (edateko uren araztegien, hondakin-uren araztegien, kanalen eta barruko instalazioen mantentze-lanetako langileak): Enpresak masaje baten hobarria emango du bi hilabetean behin.

– 3. taldea (enpresako gainerako langileak, aldi baterakoak barne): masajeak prezio berezian.

1. eta 2. taldeetako langileek, adierazten den telefono-zenbakian hitzordua eskatu aurretik, enpresako laneko arriskuen prebentziorako teknikariaren baimen-agiria eskatu beharko dute, eta hitzordura joaten direnean kontsultan aurkeztu.

1. eta 2. taldeen kasuan, prebentzio-zerbitzuak direnez, dagokion unean bakarrik gozatu ahalko dira, eta ezingo dira beste aldi batean pilatu.

1. eta 2. taldeetan hitzorduekin arazorik ez edukitzeko, baimena amaitu baino 5 egun lehenago hartzea gomendatzen dugu.

3. taldeko langileek edo 1. eta 2. taldeetan egon arren enpresak ordaintzen dituenak baino masaje gehiago jaso nahi dituzten langileek prezio berezia eduki ahalko dute; hala, adierazitako telefono-zenbakian eskatu beharko dute hitzordua, enpresak emandako txartelarekin nortasuna egiaztatuta.

B) Oftalmologia.

Prestazio honek azterketa oftalmologikoa hartzen du; hor, kontsulta oftalmologiko osoa (graduazioa, begi-hondoa) eta kontsul-

ANEXO 2

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

Se establecerán tres grupos en función de los trabajos físicos realizados. En la consulta médica dispondrán de los tres listados.

– Grupo 1 (Operarios/as de Red y Camión de Saneamiento).
– Grupo 2 (Operarios/as de Mantenimiento de ETAP, Edar, Canal e Instalaciones interiores).

– Grupo 3 (Resto de personal de la empresa, incluidos/as eventuales).

A) Fisioterapia.

Este programa se concreta en los siguientes servicios según los grupos referidos:

– Grupo 1 (Operarios/as de Red y Camión de Saneamiento): La empresa bonifica 1 masaje al mes.

– Grupo 2 (Operarios/as de Mantenimiento de ETAP, Edar, Canal e Instalaciones interiores): La empresa bonifica 1 Masaje cada 2 meses.

– Grupo 3 (Resto de personal de la Empresa, incluidos eventuales): masajes a precio especial.

Las personas trabajadoras pertenecientes a los grupos 1 y 2, antes de solicitar la hora de la cita en el teléfono que se indica, deberán solicitar el volante de autorización al/la Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa que deberán entregarlo en la consulta al efectuar la visita.

En el caso de los grupos 1 y 2, al ser servicios de prevención, sólo podrán disfrutarse en el periodo al que correspondan, no pudiéndose acumular a otro periodo.

Se recomienda que para no tener problemas con las reservas de citas correspondientes a los grupos 1 y 2, las mismas se realicen con 5 días de antelación a la fecha de vencimiento de la autorización.

Las personas trabajadoras pertenecientes al grupo 3 o las pertenecientes al grupo 1 y 2 que deseen recibir un número de masajes superiores a los bonificados por la Empresa, podrán beneficiarse de un precio especial por servicio, solicitando la cita en el teléfono indicado, pero acreditando su identidad mediante la presentación de la txartela aportada en la empresa.

B) Oftalmología.

Esta prestación consiste en un reconocimiento oftalmológico que incluye una consulta completa oftalmológica (la gradua-

tan dauden gailuen araberako proba gehigarriak sartzen dira, bai, hala badagokio, topografia, Iol Master biometria eta perimetria konputerizatua ere.

Pazientearen patologia dela-eta aipatutakoez bestelako probarik egin beharko balitz, proba horren klinikako tarifa normala kobratuko zaio langileari.

3. taldeko langile guztiek jaso ahalko dute zerbitzu hau, aldi baterako langileak kenduta.

C) Ginekologia.

Prestazio honek ginekologiako kontsulta, zitologia (bilketa eta azterketa) eta ekografia ginekologikoa hartzen ditu.

Emakume guztiek jaso ahalko dute zerbitzu hau, aldi baterakoek izan ezik.

Langileek, adierazten den telefono-zenbakian hitzordua eskatu aurretik, enpresako laneko arriskuen prebentziarako teknikariaren baimen-agiria eskatu beharko dute, eta hitzordura joaten direnean kontsultan aurkeztu.

3. ERANSKINA

JAZARPEN-GAIETAN ETA BESTE ARRISKU PSIKOSOZIAL BATZUETAN SORDAITEZKEEN GATAZKAK PREBENITZEKO ETA KONPONTZEKO JARDUKETA-PROTOKOLOA

Lehenengo artikulua. Erabakiaren xedea.

Araudi honek bi helburu dauzka. Batetik, saihestu beharreko jokabideen kode bat zehaztea, jokabideok jazarpena edo laneko estresa eragin dezaketela balioets baitaiteke; beraz, prebentzio-neurri eraginkorrak ezarriko dira. Bestetik, sor litezkeen kekek eta gatazkak konpontzeko jarduketa-protokolo adostu bat onestea, gatazkak eraginkortasunez eta azkar konpon daitezten eta, ondorioz, pertsonak kalte gutxiago jasan dezaten.

Bigarren artikulua. Aplikazio-eremua.

Erabaki hau enpresako langile guztiei aplikatuko zaie, enpresarekin duten lotura (finkoak edo aldi baterakoak, ebentualak...) eta lotura horren iraupena edozein izanda ere.

Denbora-eremua mugagabea da.

Hirugarren artikulua. Enpresako langileen eskubideak eta bermeak.

1. Enpresako langile guztiek dute tratu adeitsu, abegitsu eta duina jasotzeko eskubidea. Ez da inolako diskriminaziorik onartuko sexuarengatik, arrazarengatik, egoera politikorengatik, egoera sindikalarerengatik, ideologiarengatik, erlijioarengatik, gizarte-egoerarengatik, egoera pertsonalarengatik, egoera fisikoarengatik, laneko egoerarengatik edo beste edozein arrazoiarengatik.

2. Langile guztiek dute lanean daudela osotasun fisiko eta morala babestuta edukitzeko eskubidea; hortaz, alde guztiek hartzen dute lan-ingurune osasungarria bermatzeko konpromisoa. Lan-ingurune horretan, langileen oreka psikologikorako kaltegarriak izan daitezkeen edo estresa nahiz jazarpena eragin dezaketean jokabideen aurka egingo da.

3. Langileek beren osasun mental, fisiko nahiz sozialari edota ongizateari kalte egiten dieten jazarpenaren, estresaren edo antzeko jokabideen harira jartzen dituzten kekek edo gai horien inguruan sor daitezkeen gatazkak kudeatzeko barne-prozedura bat ezarriko da. Prozedura hori aplikatzen denean, ez zaie kalterik egingo jazarpena jaso duen pertsonak abia ditzakeen ekintza zibil eta/edo penalei. Horrelakoetan, enpresak akusazio partikular gisa jardun dezake, abiarazi ditzakeen diziplina-ekintzak bazter utzi gabe.

4. Enplegatutako guztiek jasoko dute erabaki horri buruzko informazio pertsonalizatua, eta informazioaren inguruko zalantza

ción, fondo de ojo) y pruebas adicionales de los aparatos de lo que se disponga en la consulta; topografía si procede, Iol master si procede, y perimetría computerizada si procede.

Si por la patología del/la paciente fuera necesaria alguna prueba adicional a las mencionadas, se le cobraría a la persona trabajadora la tarifa normal de la clínica para dicha prueba.

Se beneficiarán de este servicio, todas las personas trabajadoras incluidos en el grupo 3, exceptuando a los eventuales.

C) Ginecología.

Esta prestación incluye consulta ginecológica, toma de citología y estudio, y ecografía ginecológica.

Se beneficiarán de este servicio, todas las mujeres, exceptuando las eventuales.

Las trabajadoras antes de solicitar la hora de la cita en el teléfono que se indica, deberán solicitar el volante de autorización al/la Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa que deberán entregarlo en la consulta al efectuar la visita.

ANEXO 3

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO Y OTROS RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo uno. Objeto del acuerdo.

El objeto de la presente normativa es doble. Por una parte determinar un código de conductas que deben ser evitadas, porque pueden ser consideradas como causantes de acoso o estrés laboral, estableciendo así medidas efectivas de prevención. Por otra parte, aprobar un protocolo de actuación consensuado, para solucionar las quejas y conflictos que pudieran existir de manera que se resuelvan con eficacia y rapidez, minimizándose los daños hacia las personas.

Artículo dos. Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo se aplicará a todas las personas empleadas de la Empresa, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo (laborales fijos o temporales, eventuales, etc.) ni por la duración de dicha vinculación.

El ámbito temporal es indefinido.

Artículo Tres. Derechos y garantías de las personas empleadas de la Empresa.

1. Todas las personas trabajadoras de la Empresa tienen derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Sin que sea tolerable ningún tipo de discriminación en relación con el sexo, raza, condición política, sindical, ideología, religión, condición social, personal, física o laboral o cualquier otra.

2. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a que su integridad física y moral sea protegida en el desempeño de sus funciones, por lo cual todas las partes se comprometen a garantizar un entorno laboral saludable, donde sean perseguidas conductas que puedan resultar dañinas para el equilibrio psicológico de las personas trabajadoras, que generen estrés o acoso.

3. Se establece un procedimiento interno que gestione las quejas y conflictos de las personas trabajadoras referidos a materias de acoso, estrés o comportamientos similares que causan daños a la salud mental, física y social, y al bienestar de las personas trabajadoras. Dicho procedimiento se aplicará sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda ejercitar. En este caso la Empresa puede personarse como acusación particular, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que pueda adoptar.

4. Todas las personas empleadas recibirán información personalizada sobre este acuerdo y serán resueltas todas las

guztiak argituko zaizkie. Arrisku psikosozialak saihesteko prestatuntza-programa bat egingo da. Erabaki hau eta Intraneten modu egonkorrean hartzen den eta gaiarekin zerikusia duen beste edozein erabaki sartuko dira.

5. Prozedura horiei buruzko informazioa maneiatzeko orduan, tartean dauden guztien intimitaterako eskubidea babes-tuko da. Langileen Zerbitzuak eta Prebentzio Zerbitzuak ahal duten laguntza eta babes guztia emango dute, keza bat, ahal denean, modu estraofizialean konpondu ahal izan dadin.

6. Gatazkak ofizialki nahiz estraofizialki ebazteko prozedurak honako printzipio gidari hauek dauzka: konfidentzaltasuna, inplikatu guztientzako bermeak, inpartzaltasuna, justizia eta adiskidetzeta.

7. Enpresak enplegatu orori bermatzen dio gai hauen inguruko kezak beldurrik gabe (beldurraziko duten beldurrik gabe, tratu bidegabe, diskriminatzaile edo kaltegarria jasotzeko beldurrik gabe eta inolako errepresaliarik jasateko beldurrik gabe) jartzeko eskubidea.

8. Era berean, langile guztien errugabetasun-presuntziarako eskubidea bermatzen da.

Laugarren artikulua. Arrisku psikosozialak eragiten dituzten jokabideak eta jarduerak.

1. Arrisku psikosozialtzat jotzen da diskriminatzailetzat, irain-garriztat, umiliagarriztat, larderiazkatzat edo oldarkortzat har daitekeen edozein jokabide, ekintza, adierazpen edo eskaera, baita beste baten bizitza pribatuan sartzea ere.

Larderia eta jazarpena honela ager daitezke:

a) Pertsona bat lan-jardueratik baztertu edo isolatzeko neurriak hartzea.

b) Errendimendu pertsonal edo profesionalari etengabeko eraso negatibo eta justifikatu gabeak egitea.

c) Pertsonen ospe profesional edo pertsonala manipulatzea, zurrumurrua ibiliz, izena belztuz eta barregarri utziz.

d) Lankideek edo buruek modu txarrean hitz egitea, oihukatzea edo umiliatzeko, errespetua galtzeko edo kaltea eragiteko asmoz hitzen edo keinuen bidez edozein ekintza egitea, eten-gabe.

e) Boterea gehiegikeriaz erabiltzea, enplegatu bat etengabe balioetsiz, helburu lorrezinak finkatuz edo ezinezko lanak esleituz.

f) Lizentzia- eta prestakuntza-aldiak arrazoirik gabe ukatzea.

g) Langile baten lanpostuak berezkoak dituen eginkizunak pixkaka hustea.

2. Nahi ez den eta sexu-izaera duen edozein jokabide har daiteke sexu-jazarpentzat, lantokian edo lanarekin lotuta egiten bada. Sexu-jazarpena hainbat modutan ager daiteke:

a) Nahita ukitzea, besteak eskatu gabe.

b) Lankide baten gorputzari, itxurari edo bizimoduari buruzko komentario edo keinu sexual errepikatuak egitea.

c) Telefono-dei, gutun edo posta elektronikoko mezu irain-garriak egin edo idaztea.

d) Sexu-osotasunaren edo -segurtasunaren kontra behin eta berriro jazartzea, modu iraingarrian.

e) Sexu-educia duten grafikoak, biñetak, marrazkiak, argazkiak edo Interneteko irudiak erakustea, baimenik gabe.

f) Norbaiten bizitza pribatuari buruzko galderak edo intsinuazioak egitea.

dudas que en relación con el mismo expongan. Se realizará un programa formativo para evitar los riesgos psicosociales. Se incluirá este Acuerdo y cualquier otro que en esta materia se adopte en la Intranet con carácter estable.

5. Toda información relativa a estos procedimientos se manejará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todos/as los/as implicados/as. Se facilitará tanto desde el servicio de Personal como desde el de Prevención toda la asistencia y apoyo para asegurarse que, cuando sea posible, una queja pueda solucionarse de manera extraoficial.

6. El procedimiento de resolución de conflictos tanto oficial como extraoficialmente, tiene como principios rectores: Asegurar la confidencialidad, las garantías para todos/as implicados/as, la imparcialidad, la justicia, y la conciliación.

7. La Empresa garantiza a todo/a empleado/a el derecho a plantear quejas en estas materias sin temor a ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, ni en ningún caso objeto de represalias.

8. Así mismo se garantiza el derecho a la presunción de inocencia de todas las personas trabajadoras.

Artículo cuatro. Conductas y actuaciones que generan riesgos psicosociales.

1. Genera riesgo psicosocial cualquier conducta, acto, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

La intimidación y el acoso pueden manifestarse a través de:

a) Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.

b) Ataques persistentes y negativos e injustificados al rendimiento personal o profesional.

c) Manipulación de la reputación profesional o personal de personas a través del rumor, la denigración, y la ridiculización.

d) Dirigirse de malos modos, hablar mal, gritar o cualquier otro acto que mediante la palabra o el gesto trate de humillar, faltar al respeto o cause mal en la persona o personas que lo reciben a través de compañeros/as o superiores/as de forma persistente.

e) El abuso de poder a través del menosprecio persistente de un/a empleado/a, la fijación de objetivos inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.

f) La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.

g) El vaciamiento paulatino del ejercicio de funciones inherentes a su puesto de trabajo.

2. El acoso sexual supone cualquier conducta no deseada de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas en las que cabe incluir:

a) El contacto físico deliberado y no solicitado.

b) Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia, o el estilo de vida de un/a trabajador/a.

c) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

d) Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad o indemnidad sexual.

e) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, o imágenes de Internet de contenido sexual, no consentidas.

f) Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona.

g) Sexu-osotasunari edo -segurtasunari eragiten dioten broma edo proposamen sexualki esplizituak egitea.

3. Arrazoi ideologiko, politiko, sindikal, generoko, erlijioso, etniko, sexual, fisiko edo psikologikoengatik edo edonolako egoera sozial nahiz pertsonalengatik diskriminatzea. Honako helburu hauek dauzkaten ekintzen bidez:

- a) Norbait diskriminatu, baztertu edo isolatzea.
- b) Norbaiten ospe pertsonal edo profesionala manipulatzea, haren izena belztuz edo barregarri utziz.
- c) Estresa, antsietatea, depresioa eta jardun profesionalari lotutako beste desoreka batzuk. Besteak beste, honako jarduerengatik sortzen dira:
 - d) Lan irrigarriak, edukirik gabeak edo ezinezkoak agintzeagatik, langilearen lanbide-kategoriarekin bat egiten ez duten lanak bidaltzeagatik edota langilea gehiegizko erantzukizunak hartzea edo haren lanpostuarekin bat ez datozen erantzukizunak hartzea behartzeagatik.
 - e) Lan errepikakorrak agintzeagatik, lanpostua edukirik edo lanik gabe uzteraino.
 - f) Langilea isolatu edo abandonatzeagatik, lankideengandik urrunduz, lan egiteko behar duen informazioa ez emanez, lan egiteko behar dituen bitartekoak ez emanez, arretarik ez emanez.

Hemen jaso ditugun jarduerak ez dute zerrenda itxi bat osatzen; hala ere, aipatu ditugunek langileei sufrimendua eragiten dietela uste dugu, eta, hortaz, saihestu egin behar dira, gertatuz gero langileei kalte egin dakiekeelako eta diziplina-zehapena ezarriko delako.

Bosgarren artikulua. Kexaren edo gatazkaren erantzulea.

Prozedura honen ondorioetarako, kexaren erantzulezat joko dira salatzailearen ustez bere kexa eragin duten pertsonak; hots, kexa, gatazka edo ondoeza eragin duten pertsonak. Erabaki honen laugarren artikuluan jasotako jardueraren bat edo batzuk egiten dituzten edo antzeko jokabideren bat duten pertsonak.

Enpresako edozein langile izan ahalko da «kexaren erantzulea». Langileen buruak, lankideak, mendekoak eta arduradun politikokoak barne hartuta.

Seigarren artikulua. Kexak eta gatazkak estraofizialki ebazteko prozedura.

Kasuaren inguruabarrak direla-eta posible bada, langileek lehen tasuna emango diote kexak eta gatazkak estraofizialki ebazteko prozedurari. Edonola ere, zalantzarik badago, eragindakoak ebazpen ofizialerako prozedurara jo ahalko du zuzenean.

Ebazpen estraofiziala honela bideratuko da:

1. Interesdunak, bere kabuz edo hark aukeratutako edozein ordezkariaren bidez, ahoz helaraziko dio kexa honako pertsona hauetako bati:
 - a) Bere lanpostua atxikita duen arloko arduradunari.
 - b) Enpresako laneko arriskuak prebenitzeko teknikariari.
 - c) Arrisku Psikosozialen Batzordeari.
 - d) Zuzendari-kudeatzaileari.
2. Kexa helarazi ondoren, hautatutako pertsonak kexagilearen arduradunari nahiz bere arduradunari emango die kexaren berri, gatazka ebazteko behar diren neurriak har ditzaten.
3. Pertsonen intimitateari kalte egin diezaioketen alferrikako errepikapenak saihesteko, prozedura hau behin bakarrik

g) Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

3. La discriminación por razones ideológicas, políticas, sindicales, de género, religiosas étnicas, sexuales, físicas o psicológicas, por condición social o personal de cualquier tipo. Por medio de acciones tendentes a:

- a) Discriminar, excluir, o aislar a una persona.
- b) Manipular la reputación personal o profesional de las personas mediante la difamación, ridiculización o desacreditación.
- c) El estrés, la ansiedad, la depresión y otros desequilibrios ligados al ejercicio profesional. Se producen entre otros por las siguientes actuaciones:
 - d) Tareas ridículas, sin contenido, imposibles o totalmente en desacuerdo con la categoría profesional del/la trabajador/a, así como obligar al/la trabajador/a a asumir responsabilidades excesivas o no acordes con su puesto de trabajo.
 - e) Defecto de trabajo repetido, dejando al puesto de trabajo sin contenido o sin tareas.
 - f) Aislamiento o abandono de la persona trabajadora, alejándole de los/as compañeros/as, no suministrándole la información necesaria para realizar su trabajo, no proporcionarle los medios necesarios para trabajar, no atendiéndole.

Las actuaciones aquí recogidas no constituyen una lista cerrada, si bien, las incluidas se consideran causantes de sufrimiento para las personas empleadas y deben ser evitadas, ya que de producirse pueden ocasionar lesiones a las personas trabajadoras y serán objeto de sanción disciplinaria.

Artículo cinco. El/la responsable de la queja o conflicto.

A efectos de este procedimiento se considera responsable de la queja, aquella persona o personas que son consideradas por el denunciante causantes de su queja, las personas que generan su queja, conflicto o malestar. Aquellas personas que realizan alguna o algunas de las actuaciones o comportamientos similares a los recogidos en el artículo cuatro de este Acuerdo.

Podrán ser «responsables de la queja» cualesquiera otros/as trabajadores/as de la Empresa. Incluyendo tanto los/as superiores/as de las personas trabajadoras, como los/as compañeros/as, los/as subordinados/as, y los/as responsables políticos.

Artículo seis. Procedimiento de resolución extraoficial de quejas y conflictos.

En la medida en que las circunstancias del caso lo permitan, las personas trabajadoras intentarán priorizar el procedimiento de resolución extraoficial de quejas y conflictos. En cualquier caso, en caso de dudas, la persona afectada podrá optar directamente por el procedimiento de resolución oficial.

La resolución extraoficial, se vehicularizará de la siguiente manera:

1. El/la interesado/a por sí mismo o por cualquier representante que éste/a elija, transmitirá verbalmente su queja a cualquiera de las personas siguientes:
 - a) Al/la responsable del área donde esté adscrito su puesto.
 - b) Al/la técnico/a de prevención de riesgos laborales de la Empresa.
 - c) A la Comisión de riesgos psicosociales.
 - d) Al/la director/a-gerente.
2. Realizada la queja, la persona elegida por el/la trabajador/a, la trasladará tanto al/la responsable de la misma (persona que genere la queja), como al/la responsable del/la trabajador/a a fin de que adopten las medidas necesarias para la solución del conflicto.
3. Para evitar la repetición ineficaz que dañe la intimidad de las personas, este procedimiento sólo podrá seguirse una

abiatuko da, eta zerrendan jasotzen diren pertsonetatik bakarra aukeratu ahalko da. Gatazka konpondu ezean langileak beste kexa bat jarri nahi badu, ebazpen ofizialerako prozeduraren bidez egin beharko du.

Prozesua erabat konfidentziala izango da; kexaren berri izan duen pertsonak nahitaez dokumentatuko du, eta modu aktiboan bilatuko da bai adiskidetzera, bai gatazka ebaztea.

Zazpigarren artikulua. Arrisku psikosozialen inguruko kexak eta gatazkek ofizialki ebazteko prozedura.

1. Hasiera.

Prozedura alde batek eskatuta hasiko da beti, salatzaileak edo haren legezko ordezkariak idatzizko kexa indibiduala aurkeztu ondoren. Kexa berdinak pilatu daitezke.

Kexa gutun-azal itxi batean emango zaio enpresako laneko arriskuak prebenitzeko teknikariari, prozedura hau dela adieraztearekin batera, eta hark enpresari edo bitartekari profesionalari emango dio.

2. Bitartekariak.

Enpresak homologatuko ditu bitartekariak, ospe ona duten eta arrisku psikosozialen arloan nahiz gatazken ebazpenean espezializatuta dauden profesionalen zerrenda bat eginez. Bitartekariak honako egiteko hau izango dute:

– Arrisku psikosozialen arloko kexak ikertzea.

– Kexak konpontzeko proposamena egitea.

Ahalik eta inpartzialen eta objektiboen jokatzeko, bitartekariak ez dira alderdi politiko edo sindikatu bateko kideak izango.

3. Kexaren izapidea.

Bitartekariak, kexa jasotakoan, bi eguneko epean eman beharko dio horren berri salatzaileak izendatutako erantzuleari.

Kexaren berri emateko, konfidentzialtasuna bermatzen duen edozein bide erabili ahalko da.

Kexaren erantzuleak, kexa jasotakoan, bitartekariari uko egin ahalko dio, eta bost egun balioduneko epean erantzun beharko dio kexari.

Interesdunek uko egin ahalko diote tartean den bitartekariari, arrazoi justifikatu bat emanda; horrelakoetan, ukoa onartu, eta beste bitartekari bat izendatuko da.

4. Ikerketa.

Bitartekariak kexa ikertuko du; horretarako, prest dagoen edonorekin hitz egin ahalko du, eta behar dituen datuak eskatu ahalko ditu (datuak ahalik eta lasterren eman beharko zaizkio).

5. Ebazpena.

Lehenik eta behin, adiskidetze-bilera baten bidez ebaztuko da kexa edo gatazka.

Adiskidetze-bilera:

Bitartekaria, ikerketa amaitutzat jotzen duenean, eragindako aldean edo haien ordezkarien artean bilera bat antolatuz saiaturiko da egoera konpontzen. Bitartekaria modu aktiboan saiaturiko da gatazka ebazten, tartean diren pertsona guztiak babestearekin batera.

Bilera horretan hartzen diren erabakiekin, akta konfidentzial bat idatzizko du; akta hori eragindakoek bakarrik begiratu ahalko dute, eta zuzendari-kudeatzaileari emango dio.

Bitartekariak zaintza- eta egiaztapen-lanak egingo ditu, kexa eragin zuen jokabidea eten egin dela eta bileran hartutako erabakiak betatzen direla ziurtatzeko.

vez, y sólo se podrá elegir una persona de las que se incluyen en el listado. En caso de que la persona trabajadora quiera reiterar una nueva queja debido a que no se ha resuelto el conflicto lo deberá realizar mediante el procedimiento de resolución oficial.

El proceso será totalmente confidencial, será necesariamente documentada por la persona a quien se le haya transmitido la queja y buscará activamente la conciliación y la resolución del conflicto.

Artículo siete. Procedimiento de resolución oficial de quejas y conflictos en materia de riesgos psicosociales.

1. Iniciación.

El procedimiento se iniciará siempre a instancia de parte, por medio de una queja que se presentará en escrito individual por el/la denunciante o representante legal. Cabe la acumulación de quejas idénticas.

Dicha queja se dirigirá en sobre cerrado expresando que se trata de este procedimiento al/la Técnico de prevención de riesgos laborales de la Empresa, quien la trasladará a la Empresa o profesional mediador.

2. Mediadores/as.

Los/as mediadores/as serán homologados/as por la Empresa, estableciéndose una lista entre profesionales de reconocido prestigio y especializados en riesgos psicosociales y en la resolución de conflictos. Su cometido consistirá en:

– La investigación de quejas en materia de riesgos psicosociales.

– La propuesta de Resolución de las mismas.

Con objeto de conseguir la mayor imparcialidad y objetividad, ninguno/a de los/as mediadores/as pertenecerá a ningún partido político ni organización sindical.

3. Tramitación de la queja.

Recibida la queja por el/la mediador/a, éste/a deberá de comunicar la misma a la persona a quien el/la denunciante atribuya la responsabilidad de la queja en el plazo de dos días.

El traslado de la misma se podrá realizar por cualquier medio que garantice la confidencialidad.

Recibida la queja por el/la Responsable de la misma éste/a podrá rechazar al/la mediador/a y contestar a la queja en el plazo de cinco días hábiles.

Los/as mediadores/as podrán ser rechazados/as por los/as interesados/as, alegando causa justificada y si esto ocurre se aceptará de plano, procediéndose a designar otro/a mediador/a.

4. Investigación.

El/la mediador/a deberá investigar la queja para lo cual podrá entrevistarse con cualquier persona que lo desee y solicitar los datos que necesite que deberán de serle proporcionados a la menor brevedad.

5. Resolución.

La resolución de la queja o conflicto se realizará en primer lugar, a través de una reunión de conciliación.

Reunión de conciliación:

Una vez el/la mediador/a de por concluida la investigación, intentará resolver la situación convocando una reunión entre las partes afectadas o sus representantes. El/la mediador/a buscará activamente la resolución del conflicto, amparando y protegiendo a todas las personas implicadas.

De los Acuerdos adoptados en dicha reunión se levantará Acta que con carácter confidencial, sólo a disposición de los afectados, se depositará en poder del/la Director/a-Gerente.

El/la mediador/a realizará las oportunas tareas de vigilancia y comprobación, al objeto de asegurarse que ha cesado el comportamiento que dio lugar a la queja y se han respetado los compromisos adoptados en la reunión.

Ebazpen-proposamenaren txostena:

Bileran erabaki egokirik hartzen ez bada, bitartekariak ebazpen-proposamenaren txostena emango dio zuzendari-kudeatzaileari edo enpresako laneko arriskuak prebenitzeko teknikariari. Bertan, egokitzat jotzen dituen neurriak proposatu ahalko ditu, eta, hala badagokio, proposamen horren berri emango zaio Arrisku Psikosozialen Batzordeari edo Enpresa Batzordeari. Besteak beste, honako hauek proposatu ahalko ditu: Lanpostu-aldaketa, prestakuntza eta psikoterapia.

Interesdunei proposamenaren berri emango zaie, eta haiek, bost egun baldioduneko epean, errekurtsoa jarri ahalko dute zuzendari-kudeatzailearen aurrean.

Ebazpen-proposamenak askotariko neurriak jaso halako ditu, baita, azken buruan, diziplina-neurriak ere, gertaeren larritasuna dela-eta egoki ikusten badu edo salaketa faltsuak egin direla egiaztatzen badu.

Zortzigarren artikulua. Zuzendari-kudeatzailearen aurrean errekurtsoa jartzea.

Zuzendari-kudeatzailearen aurrean errekurtsoa jartzen bada, egindako jarduketa guztien berri emango zaie kideei.

Zuzendari-kudeatzaileak ahozko bista bat egingo du; egoki ikusten badu, inplikatuak eta bitartekaria ere zitatu ahalko ditu. Bada, bista horretan, honako hauek egin ahalko ditu:

1. Bitartekaritza berrestea.
2. Beste neurri batzuk proposatzea.
3. Egindako proposamena atzera bota eta beste proposamen bat egitea.

Bederzigarren artikulua. Ebazpen-proposamena formalizatzea.

Zuzendari-kudeatzailearen ebazpen bidez formalizatuko da ebazpen-proposamena, neurrien edukia dela-eta enpresako Administrazio Kontseiluaren adostasuna behar bada salbu.

Hamargarren artikulua. Konfidentzialtasuna babestea.

Prozesu hauekin zerikusia daukaten dokumentu eta jarduketak guztiak konfidentzialak izango dira, eta oinarrizko eskubiak babesteko arauen mende egongo dira, pertsonen intimitateari lotuta egoteagatik.

Artxibatzen diren ebazpen eta dokumentuak interesdunek eta izapiderearen arduradunek bakarrik begiratu ahalko dituzte. Ez da dokumentuen kopiarik egingo, eta ez dira kanal informatikoen bidez bidaliko, interesdunek idatziz eskatu ezean.

Prozedura hauen artxibo guztiak laneko arriskuak prebenitzeko zerbitzuak gordeko ditu, eta pertsonen osasunari buruzko edozein datuk duen babes-maila bera izango dute.

Hamaikagarren artikulua. Ordezko aplikazioa.

Prozedura honetan aurreikusi ez den guztian, Langileen Estatutuan eta estatutu horren garapen-araudian araututakoari helduko zaio.

Informe propuesta de resolución:

Si tras la reunión adoptada, no se han logrado los acuerdos oportunos, el/la mediador/a realizará informe propuesta de Resolución al/la Director/a-Gerente o al/la Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa donde podrá proponer las medidas de solución que considere oportunas, del que se dará traslado a la Comisión de Riesgos psicosociales o al Comité de Empresa en su caso. Podrá proponer entre otras: Traslado de puesto, formación, psicoterapia.

De dicha propuesta se dará traslado a los/as interesados/as, quienes podrán recurrir ante el/la director/a-gerente, en el plazo de cinco días hábiles.

La propuesta de Resolución podrá contener distintos tipos de medidas, incluidas, en último extremo, la adopción de medidas disciplinarias, si por la gravedad de los hechos lo estima conveniente o si se comprueba por el/la mediador/a la existencia de falsas denuncias.

Artículo ocho. Recurso ante el/la director/a-gerente.

Interpuesto recurso ante el/la director/a-gerente, se hará llegar a los/as miembros todas las actuaciones realizadas.

El/a director/a-gerente se reunirá en una vista oral, en la que podrá citar a los/as implicados/as y al/la mediador/a, si lo estima conveniente, y resolverá:

1. Confirmar la mediación.
2. Proponer nuevas medidas.
3. Revocar la propuesta realizada y realizar una nueva.

Artículo nueve. Formalización de la propuesta de resolución.

La formalización de la propuesta de resolución se hará mediante Resolución del/la director/a-gerente, salvo que por el contenido de las medidas se requiera acuerdo del Consejo de Administración de la Empresa.

Artículo diez. Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y actuaciones relacionados con estos procesos son de carácter confidencial y están sujetos a las normas de protección de derechos fundamentales por ser relativos a la intimidad de las personas.

Las resoluciones y documentos que se archiven serán de acceso restringido sólo al/la interesado/a y a los/as responsables de la tramitación. No se efectuarán copias, ni se enviará ningún documento por canales informáticos, salvo petición escrita de los/as interesados/as.

Todos los archivos de estos procedimientos se custodiarán en el servicio de prevención de riesgos laborales y gozarán de idéntica protección que cualquier otro dato referente a la salud de las personas.

Artículo once. Aplicación supletoria.

En lo no previsto por este procedimiento será de aplicación lo regulado en el Estatuto de las personas trabajadoras y normativa de desarrollo.