

## EUSKO JAURLARITZA

### ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

#### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkarirena, Jose Matia Calvo Fundazioa (Ospitalak) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20000632011981 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2014ko maiatzaren 7an enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2015eko otsailaren 18an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 19.1.g artikulua (2013-04-24ko *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 akordioak 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, 2015eko otsailaren 18a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (1898)

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### Delegación Territorial de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Fundación José Matía Calvo (Hospitales) (código 20000632011981).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 7 de mayo de 2014 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

*Segundo.* El día 18 de febrero de 2015 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 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, 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 acuerdo 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 BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 18 de febrero de 2015.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (1898)

(MATIA FUNDAZIOA) JOSÉ MATÍA CALVO FUNDAZIOAREN  
MENPEKO ZENTRO ETA ZERBITZUEN 2014-2015  
URTEETARAKO LAN HITZARMENA

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. *Aplikazio eremua.*

1. Honako hitzarmen hau «José Matía Calvo» (MATIA Fundazioa) Fundazioaren menpeko zentro eta zerbitzuetako langile guztiari dagokie.

2. Hitzarmen honen babesean sartuko dira aipatu zentro eta zerbitzuetako langile guztiak, edozein delarik ere beren eginkizuna eta kategoria profesionala.

3. Ondoren aipatuko diren langileak erabat salbuetsita daude hitzarmen honen eraginetatik:

a) Lizentzia Fiskalean profesional liberal bezala alta emanda daudelarik, beren jarduera profesional librearen buruzapenean «zerbitzu prestazio» agatik kobratzen daten profesionalak, nahiz eta beren jarduera hori Fundazioaren zentroetan burutu. Kasu hauetan beren itun edo banakako kontratueta-ahozkoak zein idatziak izan-ezarritakora joko da.

b) Zerbitzu subkontratuak betetzen dituen beste enpre-tako pertsonala.

c) Ikastegi edo lanbide heziketa zentroetako pertsonala, Fundazioaren zentroetan lanbide praktikak egiten ari baba.

d) Zentro hauen izaera kontuan izanik, laguntza edo one-gintza asmo bakarrez nolabaiteko jarduerak burutzen dituzte-nak, hala nola fundazioaren helburuekin bat egitetik sor daitez-keen lankidetzak burutzen dutenak.

2. artikulua. *Indarraldia, iraupena eta salaketa.*

Honako hitzarmen hau sinatu eta hurrengo egunean sar-tuko da indarrean. Alabaina, alokairuen ordainketari dagokio-nean, 21. Artikuluan ezarritakoa izango da kontuan.

Lan Hitzarmenak 2014ko urtarrilaren 1etik, 2015eko aben-duaren 31a bitarteko iraupena izango du, eta enpresan beste lan hitzarmen bat sinatu arte egongo da indarrean.

3. artikulua. *Legeri osagarria.*

Honako hitzarmen honetan zehaztu gabekoan, Langileen Estatutuan eta gainontzeko lege-xedapenetan agintzen dena beteko da, beti ere hitzarmen honetan erabakitakoa kaltetzen ez bada.

4. artikulua. *«Ad personam» gehigarria.*

Hitzarmena sinatzen den egunean kontzeptu guztiak kon-tuan izanik langilearen soldata II. Eranskinean bere kategoriari dagokiona baino handiagoa bada, gehiegizko kopurua osagarri pertsonaltzat hartuko zaio. Osagarriaren balioa oinarritzko sol-dataren ehuneko berean handituko da, baina inongo soldata kontzeptuak ezingo du irentsi ezta konpentsatu ere promozio kasuetan salbu, horietan hain zuzen ere, gai honi buruz espreski hitzartutakoa hartuko da kontuan. Kotizagarria izango da ondorio guztietarako, beti ere, «ad personam» soilik kreditatzen dela ulertuz.

Osagarri hau hileroko ordainketa arruntak zein apartekoe-tan hainbanaketa eginez ordainduko da.

5. artikulua. *Baldintza onuragarrienak.*

Zentroan jada ezarrita dauden lan-baldintzak, oro har, hitzarmen honetan ezarritakoak baino hobeto badira, lehen-dik ezarritako baldintza haiek mantenduko dira, hau da, hitzar-men honen ezarpenak oro har, ez ditu inolaz ere kaltetuko lan-gileak lehenetik dauzkan onurak.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS Y SERVICIOS  
DEPENDIENTES DE LA FUNDACIÓN JOSÉ MATÍA CALVO (MATIA  
FUNDAZIOA). AÑOS 2014-15

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

1. El presente Convenio afecta a todos/todas los/las tra-bajadores/trabajadoras de los Centros y Servicios dependen-tes de la «Fundación José Matía Calvo» (MATIA Fundazioa).

2. Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todas/todas las/los trabajadoras/trabajadores que presten sus servicios en los Centros y Servicios referidos, cualquiera que sean sus funciones o categorías profesionales.

3. Quedan totalmente exceptuados de la aplicación del convenio las personas que a continuación se indican:

a) Los/las profesionales que en el ejercicio de su actividad profesional libre cobren por «prestación de servicios», aunque realicen su actividad en locales de los propios Centros, estando dados de alta de Licencia Fiscal como profesionales liberales. En estos casos se estará a lo establecido en sus acuerdos o contratos individuales, ya sean verbales o escritos.

b) El personal perteneciente a otras empresas que pres-ten servicios subcontratados.

c) Las personas que dependiendo de Centros de carácter docente o profesional realicen las prácticas académicas.

d) Dada la naturaleza de los Centros aquellas personas que realicen determinadas actividades a título de amistad, beneficencia o derivadas con la identificación con los fines fun-dacionales.

Artículo 2. *Vigencia, duración y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de aquél en que se firme. No obstante, las condiciones retributivas tendrán sus efectos de conformidad con lo establecido en el art. 21.

El convenio tendrá una duración del 1 de enero del 2014 al 31 de diciembre del 2015, y mantendrá su vigencia hasta la firma de otro convenio de empresa.

Artículo 3. *Prelación de normas.*

Para lo no especificado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposi-ciones legales de aplicación, que no contradigan lo pactado en el presente convenio.

Artículo 4. *Complemento «ad personam».*

En el caso de que el salario actual del/la trabajador/traba-jadora por todos los conceptos, en la fecha de firma del Conve-nio, sea superior al salario asignado a su categoría en el Anexo II, el exceso pasará a constituir un complemento personal, de carácter revalorizable en igual valor porcentual que el salario base, no absorbible y no compensable por ningún concepto salarial o incrementos, salvo en los casos de promoción en los que se estará a lo expresamente pactado en esta materia, siendo cotizable a todos los efectos, entendiéndose acreditable estrictamente «ad personam».

Este complemento se abonará prorrateándolo en las pagas mensuales ordinarias y en las extraordinarias.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implanta-das por el Centro en cuanto aquellas superen, en conjunto, las específicas de este Convenio, de tal forma que ningún/ninguna trabajador/trabajadora pueda verse perjudicado por la implan-tación de este Convenio y en cómputo global.

**6. artikulua. Itunaren loturak.**

Hitzarmen honetan hitzartutakoa bere osotasunean hartuko da eta orokorrean eta urteko konputoan zatiezina izango da, beraz artikulua bakar bat ere ezin izango da besteengandik isolatuz aztertu.

Ondorioz. Hitzarmen honen iraunaldian eta edozein erabaki administratibo edo judicialaren bidez, artikulua edo gai horietakoren bat aldatuko balitz hitzarmenaren gainontzekoa ontzat emanik artikulua edo gai hori inolako eraginkortasunik gabe geratuko litzateke.

Hitzarmenaren osotasuneko asmoak negoziatioetan erakutsi den asmoarekin koherentzia bat gorde dezan, Batzorde Misto Parekideak anulazioan inplikaturik gertatu diren artikulua edo gai horiek negoziatzea proposatuko du.

**7. artikulua. Batzorde Misto parekidea.**

Hitzarmen honen Batzorde Misto Interpretatzaile bat eratu da, eta hori langileen lau ordezkari eta Enpresako beste lau ordezkari osatuko da.

Hitzarmeneko klausulen interpretazioari buruz sor daitezkeen duda eta iritzi desberdin guztiak aipatu Batzordeak emango duen irizpidera menderatuko dira derrigorrez. Adostasunik lortuko ez balitz gatazkak konpontzeko edozein jardunbidera jotzea aztertuko da.

Hitzarmenaren interpretazioari buruz idatziz formulatuko diren kontsulta eta erreklamazio guztiak Batzorde Mistora bidetuko dira. Enpresa Batzordearen, Langileen Ordezkariei edota Lan Harremanetarako Zuzendaritzaren bidez.

**II. KAPITULUA**

**LANAREZ ANTOLAMENDUA, LANBIDE SAILKAPENA, LANGILE BERRIAK, PROBALDIAK, LAN UZTEAK, LANPOSTUZ ALDATZEA, LANBIDE PRESTAKUNTZA**

**8. artikulua. Lanaren antolamendua.**

Hitzarmen honetako arauak betez lana antolatzea zuzendaritzari dagokio eskusiboki. Hala ere, eskusibokitate horrek ez du kalteko Enpresa Batzordeari eta Langileen Ordezkariei jakinean egoteko dagokien eskubidea.

**9. artikulua. Lanbide sailkapena.**

Hitzarmen honetara lotutako langileak, beren lanbide sailkapenaren arabera, Hitzarmen honetako I. Eranskinean ezarrita dauden lanbide talde eta ereduko indizeetan sartuko dira.

**10. artikulua. Langile berriak eta Promozioak.**

Enpresako zuzendaritzaren izaera aautonomo eta erabakiorri dagokio kontratuak egiteko ahalmena.

Lanpostu bat behin betiko izaeraz bete nahi denean (hutsik dagoena edo sortu berria), zuzendaritzak ezarriko ditu langile izangaietara eskatuko zaizkien aipatu lanpostuetarako eskakizunak eta baldintzak, gero langileen ordezkarietara jakitera emango bazaie ere. Lanpostua betetzeko, deialdi mugatua egingo da Enpresako plantilla finkoko langileek lanpostu horretara lehiatzeko aukera izan dezaten, beti ere langile horiek bete nahi den lanpostu horri dagozkion baldintza, betekizun eta gaitasun profesionalen jabe badira. Baldintza berdinetan lanaldi osoa bermatzen ez duen kontratua duten langileek aukeratuko dira.

Lanpostu hori goian esandakoarekin betetzen ez bada, deialdi irekia egingo da, eta horretan, enpresan egindako zerbitzuak ere kontuan izango dira, beti ere egindako zerbitzu horiek bete behar den lanpostuan egin behar diren eginkizunen antzekoak badira: kontuan izango da, era berean, euskara jakitea. Lehiaketa puntuazio berdina lortzen bada izangaien artean, enpresan aldibaterako edo behin-behineko lanak egin izan dituenari emango zaio lehentasuna.

**Artículo 6. Vinculación a lo pactado.**

Lo acordado en este Convenio forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual y por lo tanto ningún artículo podrá ser contemplado aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o judicial se modificase durante la vigencia del Convenio cualquier artículo o tema, el artículo o tema concreto quedaría sin eficacia práctica, considerando válido el resto del convenio.

Para que el espíritu del conjunto del Convenio guarde la coherencia recogida en la negociación del mismo, la Comisión Mixta Paritaria replanteará la negociación de los artículos o temas implicados por la anulación.

**Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.**

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de las/los trabajadoras/trabajadores y cuatro representantes de la Empresa.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. En caso de desacuerdo se analizará la utilización de cualquier de los procedimientos de resolución de conflictos.

La Comisión Mixta recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito sobre la interpretación del Convenio, a través del Comité de Empresa, Representantes de los Trabajadores o de la Dirección de Relaciones Laborales.

**CAPÍTULO II**

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA, CESES, CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO, FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO**

**Artículo 8. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con respecto a las normas contenidas en el presente Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección, sin perjuicio del deber de información que tiene hacia el Comité de Empresa y Representantes de los Trabajadores.

**Artículo 9. Clasificación Profesional.**

Los/las Trabajadores/trabajadoras afectados por el presente Convenio se integrarán en uno de los grupos profesionales e índices de referencia establecidos en el Anexo I al presente Convenio.

**Artículo 10. Ingresos y Promociones.**

La facultad de contratación es de carácter autónomo y decisorio por parte de la Dirección de la Empresa.

La Dirección, cuando necesite cubrir un puesto de carácter definitivo (vacante o de nueva creación), establecerá en su caso los perfiles idóneos para dichos puestos y las condiciones que se exigirán a los aspirantes de los cuales dará conocimiento a los representantes de los/las trabajadores/trabajadoras. A tal efecto habrá una convocatoria restringida para el acceso a dichos puestos del personal interno perteneciente a la plantilla fija de la Empresa que reúna las condiciones, los requisitos y la capacidad profesional para acceder a dicho puesto. En igualdad de condiciones se optará por el personal que no disponga de un contrato que garantice la jornada completa.

De no cubrirse ese puesto de trabajo mediante lo establecido en el párrafo anterior, se realizará una convocatoria abierta, en la que se computará como mérito el tiempo e servicios prestados en la Empresa, los servicios prestados en puestos de trabajo de idénticas características y el conocimiento del euskara. En igualdad de condiciones se optará por el personal que haya desempeñado trabajos de carácter eventual o interino en la Empresa.

Zuzendaritza, Aginte edo Begirale eginkizunak bete behar diren lanpostuak badira lehiaketara aterako direnak, Enpresak deialdi irekira jo dezake, eta horko proba, azterketa edo zuzeneko elkarrizketetara baldintza berdinetan aurkeztuko dira enpresako langile finkoak eta kanpokoak, baina merituetan berdinkidetasunik emango balitz, barruko pertsonalak lehentasuna izango luke kanpoko izangaien gainetik.

Halaber, Enpresak barne sustapena bultzatuko du, eta enpresako bertako langileak erabiliz beteko ditu, hauek beharrezko profil eta gaitasun profesionala baldin badute behintzat, aldi batez hutsik dauden jendaurreko langileen lanpostuak.

Bide honetatik estaliko dira enpresaren antolaketa prozesuetan aldaketarik eragiten ez duten egoerak, hala nola oporraldiak, eszedentziak, baimenak, hiru astetik gorako Elak, eta ezkontzagaritako baimena.

Bestelako baimen eta bajak Pertsonen Gestioiko Departamentuak aztertuko ditu.

#### 11. artikulua. Probaldia.

Proba egiteko aldi bat itundu ahal izango da. Proba hori teknikari tituludunentzat denean, aldia ezin izango da sei hiletik gorakoa izan, ez eta hiru hiletik gorakoa ere gainontzeko langileentzat; baina langileak kualifikaziorik gabekoak direnean, probaldia hamabost lanegunekoak izango da.

Ezintasun iragankorra gertatuko balitzaio probaldian dagoen langile bati epe horren konputoa gelditu egingo da, beti ere bi parteez hala erabakita badute.

#### 12. artikulua. Kontratuak.

Lan kontratuak idatziz edo ahoz egingo dira.

Idatziz egingo dira lege xedapenen batek hala agintzen duenean, eta idatziz egingo dira beti, aldebateko prestakuntzarako eta obra edo zerbitzu jakin baterako direlarik, kontratua lau astebetetik gorakoa denean; praktiketarako egiten diren aldi baterako kontratuak ere idatziz egingo dira, hala nola lana etxean egitekoak direnean.

Kontratuan parte duen edonork eska dezake kontratua idatziz egitea.

Kontratuak egiteko indarrean dauden xedapenek agintzen dituzten arau guztiak erabiliz egin ahal izango ditu enpresak behin-behingo eta aldebaterako kontratuak. Horrekin, kontrataziorako eta enplegu sustapenerako ezarrita dauden, edo ezarri daitezkeen, kontrataziorako laguntzetara jo ahal izango du enpresak.

Lan edo Zerbitzu Jakin baterako kontratatut hartuko dira Zerbitzu edo Zentro baten esleipenaren ondorioz egiten direnak; horren barne sartzen da zeharka kontratatzen den pertsona.

«Contrato eventual por circunstancias de la producción» delakoaren iraupena eta epealdiari buruz, ETTren 15. Artikuluanen 1. Atalaren, martxoako 2ko RD Ley 5/2001 eraldatua, dionari jarraituko da.

#### 13. artikulua. Laneko lanbide prestakuntza.

1. Fundazioko langileen prestakuntza etengabea sustatzeko asmoz, zera adosten da: Etengabeko Prestakuntzarako Komisioa eratzea. Komisio honek Fundazioak duen prestakuntzarako politika eta etengabeko hobekuntza prozeduren jakipenerako erabakitzen da. Kide parekotasun batekin. Zuzendaritzatik 2 kide eta langileen aldetik beste 2, Pertsonen kudeaketarako zuzendaritzaren edota honek delegatzen duen pertsonaren lehendakaritzapean.

Prestakuntzan diren maila ezberdinak kontutan izanik Komisioaren funtzionamendurako iritziz orokorrak ezartzearen, honoko hauek aipatzen dira:

Si se trata de puestos que impliquen funciones de Dirección, mando, o Supervisión, la Empresa podrá llevar a cabo la contratación mediante convocatoria abierta en la que podrán concurrir en igualdad de condiciones a las pruebas, exámenes o entrevistas personales que se habiliten al efecto, el personal fijo de la Empresa y en caso de existir igualdad de méritos, será prevalente la consideración de dicho personal con relación al personal exterior.

Asimismo, la Empresa potenciará la promoción interna procediendo a la cobertura de los puestos de trabajo del personal de atención directa vacantes temporales, a través de trabajadores/trabajadoras de la propia Empresa que acrediten el perfil y la capacidad profesional necesaria.

A estos efectos se suplirán aquellas situaciones que no supongan alteración en los procesos organizativos de la Empresa y en concreto, los periodos vacacionales, excedencias, permisos, e I.T. superiores a 3 semanas, incluido el permiso de matrimonio.

El resto de los permisos y bajas se estudiarán desde el Departamento de Gestión de las Personas.

#### Artículo 11. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 3 meses para los/las demás trabajadoras/trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

La situación de I.T. que afecte al/la trabajador/trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo escrito entre ambas partes.

#### Artículo 12. Contratos.

El contrato de trabajo podrá ser escrito o verbal.

Deberán ser escritos cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso los celebrados para la formación por tiempo, obra o servicio determinado, cuya duración sea superior a 4 semanas; y los contratos a tiempo parcial, en prácticas, y a domicilio.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito.

Los contratos de interinidad y eventualidad, la Empresa los podrá formalizar según todas las normas que en cuanto a contratación señalen las disposiciones vigentes, pudiéndose acoger a las modalidades de ayuda a la contratación y medidas de fomento de empleo que, en su caso, se determinen.

Tendrán la consideración de contrato por Obra o Servicio Determinado los realizados con ocasión y como consecuencia de la adjudicación de un Servicio o Centro, incluyéndose en el mismo la afectación del personal indirecto que se genere por ello.

Respecto de la duración y periodo del contrato eventual por circunstancias de la producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 apartado 1 letra b) del ETT modificado por el R.D. Ley 5/2001, de 2 marzo.

#### Artículo 13. Formación Profesional en el Trabajo.

1. Al objeto de incentivar la formación continuada de las/los trabajadoras/trabajadores de la Fundación, se acuerda la constitución de una Comisión de Formación Continuada a efectos de conocimiento y gestión de la política de formación de la Fundación y su proceso de mejora continua. Dicha Comisión tendrá un número paritario de componentes, 2 por parte de la Dirección y 2 por parte de los/las trabajadores/trabajadoras, bajo la presidencia del responsable de la Gestión de las Personas o persona en la que éste delegue.

Habida cuenta de la casuística específica de los diferentes tipos de formación se establecen como criterios generales de funcionamiento de la Comisión, los siguientes:

a) Nahita nahiezko prestakuntza, ahal den neurrian lanordun emango da.

b) Beharrezko prestakuntza, lanpostuaren zereginak ondoen egiteko, Komizioak suspertze neurriak bilatuko ditu. «erdi-banako ahalegina» deritzaion neurria ontzat hartzen dugularik. Neurri hori dagokion erakunde publikoetatik diru languntza nahikoa dagoen kasutan beti erabili ahal izango da.

c) Borondatezko Prestakuntza, zehatza edo langileak diardun beste lanpostu baten trebezia berziklatzekoa, enpresaren inizatibaz egiten bada, argitaratuko dira lanpostuek behar duten prestakuntza eta profila, bidebatez hautagaie eskatuko zaiena. Prestakuntza horrela eginikoa Komizioak erabakiko duen laguntza jasoko dute, eta bidebatez hutsune edota lanpostu betetze beharretan kontutan hartuo da.

2. Zuzendaritzak pertsonal guztia jakinaren gain ipiniko du, Fundazioako langileen prestakuntzarako berakantolatuko dituen ikastaro guztiez, hala nola berak jakin dezakeen kanpoko prestakuntza ikastaro guztiez.

3. Urtero-urtero aurrekontu bat eratuko da prestakuntza gastuetarako. Eta horretara esleituko den zenbatekoa 2014 eta 2015 urteetarako 19.036,55 eurokoa da.

4. Prestakuntzarako laguntzak emateko, artikuluko honetako lehen atalean zehatzen diren baldintzen gain, honako baldintza hauek ere bete behar dira:

a) Fundazioako langilea izatea.

b) ikastaro, mintegi, ikasketa, e.a. eskatzaileak Fundazioan agiten duen lanarekin erlaziozuzen egotea edo langilearen promozio profesionala sustatzea.

c) Eskabidea alde aurretik eskatzea behar den denboraz.

d) Ikastaroan egon dela eta ikasi duela ziurtatuko duten agiriak, ikastaroari dagozkion frogagiriak eta ikastaroko dokumentazioa Fundazioaren liburutegirako. Alabaina, konturako aurrerapenak egin ahal izango dira gastuetarako.

e) Zuzendaritzak egokitzen jotzen duenean, eta ikastaro batzuen berezitasuna kontuan izanik, prestakuntza laguntza jasotzen duen langileak hitza emango du, ikastaroaren ondoren datozen hurrengo bi urteetan enpresan jardungo duela.

f) berebat, ikastarora joaten direnek beren prestakuntzaldian ikasi dutena enpresa barruko beste langileei ere -ikastaroko gai espezifikorekin zerikusi duten langileei- erakutsiko dieten konpromezua bereganatuko dute, eginkizun horretako zuzendaritzaren laguntza izango dutelarik.

5. Zuzendaritzak egokitzen jotzen duenean, eta ikastaro batzuen berezitasuna kontuan izanik, prestakuntza laguntza jasotzen duen langileak hitza emango du, ikastaroaren ondoren datozen hurrengo bi urteetan enpresan jardungo duela. dituzten langileei matrikularen kostu osoa ordainduko zaie, hala nola egonaldia eta bidaiak, ikastaroa, mintegia edo antzekoa Estatu barruan egin bada.

6. Artikuluko honetan aipatu ez diren kasu bereziak Prestakuntza Batzordearen iritzira egongo dira.

#### 14. artikulua. Lanpostuz aldatzea.

1. Zuzendaritzak ahalmena izango du egoki iruditzen zaizkion lanpostu eta lan-leku aldaketak erabakitzeko. Horretarako izango dituen muga bakarrak honakoak izango dira: alde batetik, lan prestazio jakin baterako behar diren tituluek egintzen dutena; bestetik, Talde Profesionaletako lanpostua izatea. Talde Profesional horiei dagozkien maila eta kategoriak Hitzarman honetako I. Eranskinean ikus daitezke.

2. Lan baldintzak nabarmenki aldatzen dituztenean aldaketaren batek, indarrean dauden lege xedapenetara joko da.

a) La formación obligatoria, que se realizará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral.

b) Para la formación necesaria, para el correcto desempeño del puesto de trabajo, se buscarán fórmulas incentivadas en el marco de la Comisión. Al valorarse positivamente la fórmula de «esfuerzo compartido», se aplicará ésta siempre y cuando exista financiación suficiente por parte de los entes públicos correspondientes.

c) La formación voluntaria, de especialización o reciclaje en habilidades propias de otro puesto diferente al que desempeña la/el trabajadora/trabajador, cuando se realice por iniciativa de la Empresa se publicarán los puestos objeto de formación y perfil exigible a los/las candidatos/candidatas. La formación así realizada será igualmente objeto de ayuda, a determinar por la Comisión, y será tenida en cuenta en la eventual cobertura de vacantes y puestos de trabajo disponibles.

2. La Dirección notificará a todo el Personal, además de los cursos organizados por ella misma para la formación interna de los/las trabajadores/trabajadoras de la propia Fundación, todos los demás programas de formación externa que lleguen a su conocimiento.

3. Todos los años se designará un presupuesto para gastos de formación. La cantidad asignada para 2014 y 2015 es de 19.036,55 euros.

4. Para la concesión de ayuda para formación, deberán cumplirse, además de los señalados en el apartado 1 de este artículo, las siguientes condiciones:

a) Ser trabajadora/trabajador de la Fundación.

b) Que el curso, congreso, estudios, etc., estén relacionados con la función desempeñada por el/la solicitante en la Fundación o incentive la promoción profesional de el/la trabajador/trabajadora.

c) Presentar solicitud con la debida antelación.

d) Entregar los certificados acreditativos de asistencia y aprovechamiento, justificantes correspondientes y copia de la documentación del curso para la biblioteca de la Fundación. No obstante, se podrán librar anticipos a cuenta.

e) Cuando se estime oportuno por la Dirección, y en razón a la especificidad de algunos cursos, los/las beneficiarios/beneficiarias de estas ayudas garantizarán su permanencia en la Empresa durante los dos siguientes años.

f) Asimismo, las/los beneficiarias/beneficiarios se comprometerán a divulgar los conocimientos recogidos durante su formación, a aquellos grupos específicos de su materia, en colaboración con la Dirección.

5. Si la Dirección considera que es de interés para la Fundación, y siempre que haya crédito disponible del fondo asignado para el ejercicio, a aquellas/ aquellos trabajadoras/trabajadores que presenten comunicaciones, ponencias, etc., se les abonará el coste total de la matrícula, estancias y viajes, si el curso, congreso o similar, se celebra dentro del territorio estatal.

6. Los casos especiales, no contemplados en este artículo, serán sometidos al criterio de la Comisión de Formación.

#### Artículo 14. Cambio de puesto de trabajo.

1. La Dirección está facultada para acordar los cambios de puesto y lugar de trabajo que procedan, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a los Grupos Profesionales, conforme quedan éstos establecidos en el Anexo I del presente Convenio.

2. Cuando el cambio conlleve una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

3. Langileren batek berak betetzen duen lanpostua baino maila altuagoko kualifikazio profesionala badu eta langile hori maila altuagoko lanpostu batera aldatzen badude, lanpostu hori behin betiko izaeraz hutsik dagoelako, kategoria berria onartuko zaio lanpostuz aldatu den langile horri.

4. Hutsik dagoen lanpostu horrez ez badu behin betiko izaera hori. Eta hutsik egongo den denborta ez bada sei hilabete gorakoa, maila altuagora aldatu ordezkapenak, horiek aldi baterako kanpora joan beharrak eragindakoak direnean.

Aurrekoan esandakoaren eraginetarako, ez dira ordezkapentzat hartuko Erakundearen Organigramako Talde Funzionalen Arduradunei egiten zaizkien ordezkapenak, horiek aldi baterako kanpora joan beharrak eragindakoak direnean.

5. Arrazoi justifikagarriak direla bide, langile bat berari dagokion kategoria baino beheragoko beste lanpostu batera bidal dezake enpresak. Holako kasuetan, langile horrek bere jatorrizko sailkapen profesionalari dagokion soldata gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan, jasoko du. Beheragoko kategoria aldatzeko egoera hori ezin izango da bi hilabete baino gehiagorako izan. Eta urte baten barruan langile bat ezin izango da behin baino gehiagotan bere kategoriari dagokion baino maila apalagoko lanpostu batera aldatu.

6. Langile bat beheragoko kategoriari lanak egitera bidalitze hori langileak berak eskatuta gertatuko balitz, langile hori lanpostu berriari dagokion soldata ordainduko zaio.

#### 15. artikulua. Lan-uzteak.

Lana bere borondatez uzten duen langileak idatziz eta alde zurretik jakinarazi beharko dio zuzendaritzari, honako epeak betetz:

- Maila ertain edo goragoko tituludunek: hilabetea.
- Pertsonal kualifikatuak: hilabetea.
- Pertsonal kualifikatu gabeak: 15 egun.

Aldez aurretik jakinarazteko hitzartu diren epe horiek betetzen ez dituenari enpresak kenketak egingo dizkio likidaziotik eta kobratzeko dituen soldatetatik. Aldez aurretik jakinarazteko hitzartutako epea bete ez den egun bakoitzeko, langile hori dagokion egun bateko ordainsaria kenduko zaio.

### III. KAPITULUA

#### LANALDIA, OPORRALDIAK ETA IGANDE, JAIEGUN ETA JAI-ZUBIETAN LAN EGITEA

#### 16. artikulua. Lanaldia.

Epemugarik gabeko eta lanaldi osorako kontratua duten langile guztien urteko lanaldi efektiboa 1.617 ordukoa da 2014 eta 2015 urteetan. Urteko lanordu hauen zenbaketarako, etengabeko lanaldien eguneroko 30 minutuen atsedena, lan efektibo denbora bezala hartuko da.

Langileek, lanaldia noiz hasi eta noiz amaitzen duten jakiteko, bertan diren egiazatzeko kontrol sistema erabiliko dute. Sistema horrekin eguneko lanaldia kontrolatzeaz gain, lana uzteak dakartzan eraginak ere kontrolatuko dira.

Urtearen hasieran langile bakoitzaren behin-behingo lane-gutegia zehaztuko da, honakoak kontutan harturik:

- a) urteko lanorduen kopurua.
- b) Urtean gutxienez 17 asteburu jai.
- c) 2014 eta 2015 urteetan gutxienez 93 etenaldi urterako.
- d) Jarraian ez 8 lanegunetik gora.
- e) Gaeuz ateratzen dena ez da etenaldi bezala kontsideratuko.

3. El/la trabajador/trabajadora que posea una cualificación profesional superior al puesto de trabajo que ocupa, si fuera trasladado a otro puesto de esa superior cualificación, por existir vacante definitiva, tendrá reconocida la nueva categoría.

4. En el supuesto de que la vacante que ocupa no tenga el carácter de definitiva, y el periodo de la vacante no sea superior a 6 meses, no tendrá derecho a la nueva categoría. Durante el periodo en que se desempeñen trabajos de esa superior cualificación, la/el trabajadora/trabajador tendrá derecho al salario de esa categoría superior.

A los efectos anteriores no se considerará sustitución la de los Responsables de Grupos Funcionales del Organigrama de la Institución, cuando se produzcan ausencias de carácter eventual.

5. Por necesidades justificadas de la Empresa, se podrá destinar a un/una trabajador/trabajadora a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría, incluido el plus histórico personal en su caso. Esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a 2 meses, y además no podrá reiterarse la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajadora/trabajador, dentro de un año.

6. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador/trabajadora, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

#### Artículo 15. Ceses.

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

- Titulados/tituladas de grado medio o superior: 1 mes.
- Personal cualificado: 1 mes.
- Personal no cualificado: 15 días.

A los que incumplan los plazos de preaviso convenidos, la Empresa les podrá deducir de la liquidación de partes proporcionales y salarios pendientes, el equivalente diario de su retribución por cada día no dado del preaviso pactado.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA, VACACIONES, TRABAJO EN DOMINGOS, FIESTAS LABORALES, PUENTES

#### Artículo 16. Jornada.

La jornada laboral para todos las/los trabajadoras/trabajadores con contrato de duración indefinida y a jornada completa, será en cómputo anual de 1617 horas efectivas en los años 2014 y 2015. A los efectos del cómputo de esta jornada anual, el tiempo de descanso diario de 30 minutos correspondiente a las jornadas continuas se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Todos las/los trabajadoras/trabajadores deberán justificar a través del sistema de control de presencia, el inicio y el fin de su jornada laboral, y demás incidencias que se deriven por la interrupción del trabajo.

A primeros de año se formalizará el calendario laboral provisional de cada trabajador/trabajadora, teniendo en cuenta:

- a) el cómputo anual de horas al año.
- b) 17 fines de semana fiesta como mínimo al año.
- c) 93 descansos anuales para el 2014 y 2015.
- d) No más de 8 jornadas continuadas de trabajo.
- e) El saliente de noche no tendrá consideración de descanso.

Kontutan harturik aurreko iritzia, eman daitezke zenbait egoera, unitate bakoitzaren konposaketak dela-eta horien aistentzia eskaerak, beste iritzien aplikazio beharrea egitera behartuko litezkenak. Kasu horietan parte hartzaileen arteko adostasuna bilatuko da.

Langile bakoitzak oporrak noiz hartuko dituen jakin ondoren (otsailak 28), langile bakoitzari dagokion urteko behin betiko lanegutegia egingo da (martxoak 31).

Lanaldietan aurrekusi diren ordutegiez gain (jarraian 8:00-15:00 edo 15:00-22:00 edo gauekoa 22:00-8:00), langileek eta enpresak adostuta beste ordutegi batzuk ezarri daitezke.

Lanaldi zatituen kasuetan non hasiera eta amaiera bitartean 12 ordu baino gehiago, edo lehen zatiko bukaeratik eta bigarren zatiko hasiera bitartean 3 ordu edo gehiagoko etenaldia dagoenean ordu erdi gehiago lan egin balute bezala kontatuko zaie, beti ere neurri honekin adostutako urteko lanaldia orotara gainditzen ez badute.

2010eko urtarrilaren 1aren ondoren erakundean sartu direnek honako berezitasun hauek izango dituzte lanaldiari dagokienez:

– Jaieguneko asteburuaren gutxieneko kopurua 14 izango da.

– Disponibilitatearen kontzeptupean denbora osoko langile baten urteko lanaldiaren %30eraino itundu ahal izango da gehienez. Horrela, langileak kontratuan ezartzen den urteko lanaldia izango du, eta horren arabera ordainsaria jasoko du, baina bere egutegiak denbora osoko langile baten urteko lanaldiaren %30eraino urteko lanaldiari kendu beharreko ordu kopurua kentzetik ondorioztatzen den ordu kopurua izango du beharrezkoa denean deitua izateko prest egoteko konpromisoa hartuz hutsik geratzen diren lanpostuak betetzeko, eta, horrela, bere egutegiko lanaldia betetzeko kontratuan ezarritakoa bete arte. Disponibilitate horrek ez du eskubidea emango ordainsari gehigarri edo bestelako konpentsaziorik jasotzeko, konpentsazio hori kontratazio ehunekoaren hobekuntzan jada inplizitua dagoela aintzar hartuta. Era berean, osatu beharreko lanaldiaren %30a betetzeko, langilean edozein unetan deitu ahal izango dute, aldezturik abisatu beharrik gabe.

Idatz-zati honetan bildutako disponibilitatearen aplikazioa langilearen borondate librearen eraginpean egongo da, eta, beraz, horri uko egin ahal izango dio, hori erabakitzen badu. Uko egite hori enpresari gutzienez hilabeteko aurrerapenarekin jakinarazi behar du, eta horren ondorioz, langilearen lan-kontratu denbora partzialeko lan kontratua bihurtuko da automatikoki, bere egutegiari bakarrik dagokion lanaldi-ehunekoaren arabera.

#### 17. artikulua. Oporrak.

1. Hitzarmen honek ukitzen dituen langileek 30 egun naturaleko oporraldi ordainduak hartzeko eskubidea izango dute, derrigorrezkoa izango delarik horietako 26 egun, eskusiboki eta nahitaez, lanegunak izatea. Egunen kontaketa horri dagokionean, larunbatak laneguntzat hartuko dira.

2. Oporraldiak era honetara hartu ahal izango dira:

- Hilabete osoa jarraian.
- Bi zatitan, bakoitza 15 eguneko.
- Bi zatitan, 20 eta 10 egunekoak.

3. Urteko lehen bi hilabeteen barnean, oporralditarako egutegia da. Aldiak erabakitzean antzinatean handiena dute izango dute leentasuna: aldia aukeratzea txandaka egingo da, aldi bakoitzeko lehen aukerataileak, hurrengo aukerataldian azkenak izango direlarik. Oporrak aldi berean hartuko dituzten langileen kopuruak ezin izango du Planta, Sekzio edo Zerbitzuari atxikitako plantilaren %25.a gainditu. Planta, Sekzio

Teniendo en cuenta los criterios anteriores, pueden presentarse situaciones en las que el número real de efectivos que componen las unidades y la demanda asistencial de las mismas, haga necesaria una aplicación diferente de estos criterios. En estos casos se incentivará el acuerdo entre las partes implicadas.

Una vez conocidas las vacaciones de cada trabajadora/trabajador (28 de febrero), se elaborará el calendario anual definitivo (31 de marzo) correspondiente a cada trabajador/trabajadora.

Independientemente de los horarios contemplados en las jornadas (continuada de 8:00 a 15:00 ó de 15:00 a 22:00 ó nocturna de 22:00 a 8:00) de común acuerdo entre Empresa y trabajadoras/trabajadores, podrán establecerse otros horarios.

Para aquellas jornadas pactadas en las que entre el inicio y el final de las mismas transcurran más de 12 horas, o entre la finalización de la primera parte e inicio de la segunda transcurran 3 o más horas, se computará, además de las efectivamente trabajadas, media hora más, sin superar con esta medida en cómputo anual la jornada anual máxima pactada.

Las personas cuya fecha de incorporación a la organización sea posterior a 1 de enero de 2010 tendrán las siguientes especialidades en materia de jornada:

– El número mínimo de fines de semana de fiesta será de 14.

– Se podrá pactar en concepto de disponibilidad hasta un máximo del 30% de la jornada anual de un/a trabajador/a a tiempo completo. De esta forma, el trabajador tendrá la jornada anual que se haya establecido en el contrato y percibirá su retribución conforme a la misma, pero su calendario tendrá el número de horas que resulte de restar a su jornada anual hasta un 30% de la jornada anual de un/a trabajador/a a tiempo completo, comprometiéndose a mantenerse disponible para ser llamado cuando sea necesario al efecto de cubrir turnos que queden vacantes, y completar así su jornada de calendario hasta la establecida por contrato. Esta disponibilidad no dará derecho a ninguna retribución adicional u otra forma de compensación, entendiéndose que dicha compensación ya se halla implícita en la propia mejora del porcentaje de contratación. Asimismo, para dar cumplimiento al 30% de jornada a completar el trabajador/trabajadora podrá ser requerido/a en cualquier momento, sin necesidad de preaviso.

La aplicación de la disponibilidad contemplada en el presente apartado está sujeta a la libre voluntad del trabajador/trabajadora que, en consecuencia, podrá renunciar a la misma si así lo decide. Dicha renuncia, que deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 1 mes, supondrá la conversión automática de su contrato de trabajo en un contrato a tiempo parcial por el porcentaje de jornada que corresponda exclusivamente a su calendario.

#### Artículo 17. Vacaciones.

1. Los/las trabajadores/trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, debiéndose disfrutar, exclusiva y necesariamente, 26 días laborales. A estos efectos, los sábados tienen la consideración de días laborales.

2. Las vacaciones podrán disfrutarse de la siguiente manera:

- Un mes seguido.
- En dos fracciones de 15 días cada una.
- En dos fracciones de 20 y 10 días.

3. Dentro de los dos primeros meses del año se fijará el calendario de vacaciones. La elección de los periodos se llevará a cabo por orden de antigüedad y en forma rotativa, de modo que los primeros electores de cada periodo serán los últimos del siguiente. El número de trabajadoras/trabajadores que disfruten de vacaciones simultáneamente, no superará el 25% del total de la plantilla adscrita a cada Planta, Sección o Servicio. La

edo Zerbitzu bati atxikitako plantila osoosoak izango du oporrak lau hilabeteko epearen barruan hartzea, eta epe hori, delarik, ekaina-iraila bitartekoa izango da.

4. Langilearen oporrak, IT situazioarekin bat egin ezker, indarrean dagoen legeria eta jurisprudenzian jartzen duena emango da.

5. Oporraldiak hileko alokairu-taulako oinarritzko soldataren arabera, antzinasuna barne, gehi historiko gehigarri personal bere kasuan, ordainduko dira. Behin Enpresak langile bati oporraldia hartzeko baimena eman ondoren, oporrak hartzeko eguna ezin izango da aldatu horretarako 15 egun baino gutxiago falta direnean. Aparteko kausaz eta betiere Batzorde Mistoaren oneritiaz data horiek aldatu behar izango balira, aldaketa horregatik 303,18 € ordainduko dira 2014 eta 2015 urteetan.

#### 18. artikulua. Jaiegunetan egin beharreko lana.

1. Txandaka lan egiten duen pertsonalak, lan egin beharreko jaiegun batean lan egin behar badu, lan egindako egun horren orde besterik egun bat hartuko du berak nahi duenean jai egiteko, beti ere egun horretan jai hartzeak enpresaren ohiko eginkizunari kalterik eragiten ez badiu eta 48 ordu lehenagotik eskatzen badu.

Jaiean lan egindako egun horren konpentsazioan jai egin beharreko eguna abenduan hartu nahi duten langileek aldezurrik eta behar bezala emango dute jakitera asmo hori, enpresak lana antola dezan urtearen azken eguneraino.

2010eko urtarrilaren 1aren ondoren erakundean sartu direnek honako berezitasun hau izango dute jaiegunetan egindako lanari dagokionez: Nolanahi ere, 16. artikuluan erreferentzia egiten den langile bakoitzaren behin betiko urteko egutegian, jaiegunetan lan egiteagatik langileari dagozkion konpentsazio egun guztiak jaso beharko dira.

2. Alabaina, lan egin beharreko jaiegunetan, igandeetan lan egiten duen langile kopuru berdinak lan egingo du. Urte hasieran zuzendaritzak izendatuko du zein langilek egingo duen jai lan egin beharreko jai egun horretan.

3. Errekuperatu behar den ordu kopurua eta lan egindako ordu kopurua berdinak izango dira.

#### 19. artikulua. Zubiak.

Lan-egutegia egiterakoan, liteken sekzioetan, jaizubiak egiteko posibilitatea aztertuko du zuzendaritzak.

#### 20. artikulua. Zaindariaren jai.

Andre Mari Beti Soroslearen eguna, ekainaren 27a, izango da zaindariaren jai eguntzat hartuko dena, eta eragin guztiarako Lanegun Jaizat hartuko da.

### IV. KAPITULUA

#### ORDAINSARIAK

##### 21. artikulua. Ordainsariak.

2014 urterako ordainsariak soldata kontzeptu guztien izozketakoa izango da 12 lansariekin eta 731 euroko bi lansari lineal langile bakoitzari.

2015 urterako ordainsaria soldata kontzeptu guztien izozketakoa izango da 14 lansariekin.

16. artikulua arabera urteko lanaldi gehiengoaren baino gutxiago egiten duten langileek, lan egindako ordu efektiboaren arabera bere lansariak jasoko dute.

Xehetasunak I eta II. Eranskinetan jasotzen dira.

totalidad de la plantilla adscrita a cada Planta, Sección o Servicio tiene derecho a disfrutar de su periodo de vacaciones en 4 meses, preferentemente entre los meses de junio a septiembre.

4. En caso de coincidencia entre el periodo de vacaciones del trabajador y una situación de IT, se aplicará lo que marque la legislación y la jurisprudencia vigente en cada momento.

5. Las vacaciones se retribuirán en razón al salario tabla mensual básico más antigüedad, más plus histórico personal en su caso. Una vez autorizadas las vacaciones por la Empresa a un/una trabajador/trabajadora, no podrán ser modificadas por la Empresa las fechas a menos de 15 días de su comienzo. Si éstas tuvieren que ser modificadas, por causa de fuerza mayor, siempre con autorización de la Comisión Mixta, se abonará a la/el trabajadora/trabajador afectado por el cambio la cantidad de 303,18 € para 2014 Y 2015.

#### Artículo 18. Trabajo en fiestas laborales.

1. El personal que trabaje a turnos y que sea necesario que haya de prestar sus servicios en fiesta laboral podrá disfrutar el día de compensación de dicha fiesta laboral a libre elección sin perjuicio objetivo para el normal desarrollo de la actividad, y siempre que se solicite con 48 horas de antelación.

Los/las trabajadores/trabajadoras que deseen disfrutar los días de compensación en el mes de diciembre, los solicitarán con la suficiente y debida antelación, a fin de organizar el trabajo hasta final de año.

Las personas cuya fecha de incorporación a la organización sea posterior a 1 de enero de 2010 tendrán la siguiente especialidad en materia de trabajo en fiestas laborales: en todo caso, en el calendario anual definitivo de cada trabajador/trabajadora a que se hace referencia en el artículo 16, deberán figurar la totalidad de los días de compensación que le correspondan a aquél/aquella por trabajo en fiestas laborales.

2. No obstante en las fiestas laborales trabajará el mismo número de personas que los domingos. A comienzo de año la Dirección designará el personal que deba disfrutar la fiesta laboral el mismo día de dicha fiesta.

3. Las horas recuperadas corresponderán, exactamente a las trabajadas.

#### Artículo 19. Puentes.

Al confeccionar el calendario laboral, la Dirección estudiará la posibilidad de puentes en las diversas secciones en las que sean posibles.

#### Artículo 20. Fiesta patronal.

Se celebrará el día 27 de junio, fiesta de Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, y tendrá carácter de fiesta laboral a todos los efectos.

### CAPÍTULO IV

#### RETRIBUCIONES

##### Artículo 21. Retribuciones.

La retribución para el año 2014 será congelación de todos los conceptos salariales con el abono de 12 mensualidades y dos pagas lineales de 731 euros cada una a todos los trabajadores.

La retribución para el año 2015 será congelación de todos los conceptos salariales y abono de 14 mensualidades.

Los/las trabajadores/trabajadoras que en base a lo dispuesto en el artículo 16 realicen una jornada inferior a la máxima en cómputo anual, percibirán su retribución proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Su detalle viene especificado en los Anexos I y II.



**22. artikulua.** *Behin-behingo kontratudun pertsonalaren ordainsariak.*

1. Aldibaterako arazoren batek edota antzeko beste zerbaitek eragindako behin-behingo kontratuz ari den pertsonalaren ordainsaria, lan egindako ordu efektiboen arabera ordainduko da; hala ere, ordainketa modu horretatik salbuetsita daude sei hilabeterako edo gehiagorako egiten diren ordezkapen kontratuak.

2. Orduaren prezioa kalkulatzeko honela jokatuko da: kategoria profesional bakoitzari dagokion urteko soldata gordina zati itundutako urteko lanaldia, hau da, 16. Artikuluko.

3. Ondorioz, langile horiek lanorduen soldata moduloren barruan ordainsari guztietatik zor zaiena jasoko dute, Igande, Jaiegun, gaueko ordu eta toxikotasunaren plusak izan ezik.

**23. artikulua.** *Antzintasuna.*

III. eranskinean datoz antzintasuna jasotzeko ezarri diren moduloak.

Antzintasuna urtarilaren 1 etik hasiko da, hiru urtekoa lehen sei hilekoan betetzen bada, eta uztailaren 1 ean, hiru urtekoa bigarren sei hilekoan betetzen bada.

Aldibaterako edo behin-behineko langileei hiru urteko bat konputatuko zaie Gizarte Segurantzian alta emanda egiten duten 1.080 eguneko multzo bakoitzagatik.

Goian esandakoak antzintasun plusa jasotzeko baino beste eragin legalik ez izango.

**24. artikulua.** *Lan toxiko, neketsu eta arriskutsuak.*

Toxikotasun, nekagarritasun edo arriskugarritasunaren arabera ordainsari bat ezarri da Maila Ertaineko Tituludunentzat eta. Tituludunak ez direlarik, ondoko sekzio edo departamentuetan lan egiten dutenentzat:

- Erradiologia.
- Analisi klinikoen laborategia.
- Ikuztegia.

Ordainsari horren zenbatekoa III. Eranskinean ezarritakoarekin bat etorriko da.

Ordainsari hori jasotzeko eskubidea izateko, beharrezkoa izango da langileak lanpostu mota horretan dedikazio eskusiboa edo lehentasuneko izatea eta gainera ohiz eta etengabe lanpostu horretan aritzea. Zentzu horretan, lan toxiko, neketsu eta arriskutsuan dedikazio mota hori onartuko zaio lanaldi erdia baino gehiago horretan ari den langileari.

Lan mota horretara destinaturiko lanak ez duenean ohiko edo etengabeko lanaren izaera, lan horietakoren batean egin diren egunen arabera emango da ordainsaria, edo, kasua balitz, egindako orduen arabera, beti ere lanpostu horietan efektiboki egin diren egun edo orduen arabera.

Ikuztegiaren kasuan, arropa zikinarekin diharduten langileek baino ez dute plus edo ordainsari horretarako eskubidea izango eta beti ere lan egin duten aldiari dagokiona baino ez dute jasoko.

**25. artikulua.** *Gaueko lanorduen plusa.*

Gauean lan egiten duten langileek III. Eranskineko zenbatekoak jasoko dituzte, gauez efektiboki lan egindako orduengatik.

Plus honek ez du gaueko ordutegi finko batetarako kontratua izan den langilegoa ukituko.

**26. artikulua.** *Igande eta jaiegunetako plusa.*

Txandaz hala dagokiolako, igande eta jaiegunetan lanaldi osoz lan egiten duten langileek Igande eta Jaiegunetako plus

**Artículo 22.** *Retribuciones del personal con contrato de interinidad.*

1. Las retribuciones del personal con contratos de interinidad, derivadas de situaciones de eventualidad, y otras de análoga naturaleza, serán satisfechas por horas efectivas trabajadas, salvo en suplencias de larga duración con contratos de trabajo iguales o superiores a seis meses.

2. El cálculo del precio hora se establece por la división del salario anual bruto de cada categoría profesional dividido por la jornada anual pactada, establecida en el artículo 16.

3. En consecuencia dichos/dichas trabajadores/trabajadoras perciben en el cómputo salario módulo hora las compensaciones económicas de todos los conceptos salariales, excepto, en su caso, de los pluses de domingos y fiestas laborales, horas nocturnas y toxicidad.

**Artículo 23.** *Antigüedad.*

Se establecen los módulos de antigüedad que figuran en el Anexo III.

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

A las/los trabajadoras/trabajadores de carácter eventual o interino, se les computará un trienio por cada 1.080 días de alta en la Seguridad Social.

Lo anteriormente establecido sólo tendrá efectos legales en orden a percibir un plus económico personal de antigüedad.

**Artículo 24.** *Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.*

En razón a la toxicidad, penosidad o peligrosidad se establece un complemento retributivo a favor del personal titulado de grado medio o no titulado que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las secciones o departamentos siguientes.

- Radiología.
- Laboratorio de Análisis Clínicos.
- Lavandería.

La cuantía del complemento será de conformidad con lo establecido en el Anexo III.

Para tener derecho al mismo, será preciso que la dedicación de el/la trabajador/trabajadora al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente y de forma habitual o continuada; y a estos efectos, se considerará como tal la dedicación en los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos de un horario superior a la media jornada.

Cuando el destino al puesto de trabajo no tenga el carácter de habitual o continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días, o en su caso horas, en las que, efectivamente, se desempeñen dichas tareas en el puesto de trabajo.

En el caso de la Lavandería, tendrán derecho a dicho plus únicamente las personas que trabajen directamente en la manipulación de la ropa sucia y durante el tiempo que lo realicen.

**Artículo 25.** *Plus de nocturnidad.*

Las/los trabajadoras/trabajadores de turnos que trabajen de noche percibirán por este concepto las cantidades establecidas en el Anexo III por jornada nocturna efectivamente trabajada.

Este plus no afecta al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

**Artículo 26.** *Plus de domingos y fiestas laborales.*

El personal que por su turno de trabajo haya prestado sus servicios en domingo o fiesta laboral en jornada completa, y su

bat jasoko dute lanaldi osoko, egun horien truk hartu behar duten jaieguna lanegun batean hartu behar izan badute. Berebat, lanaldia lanaldi erdia baino handiago izan denean ere lgan de eta Jaiegunetako dira, III. Eranskinean adierazten dela.

Jaiegun horietan egindako lana lanaldi erdikoa edo txikiagokoa bada, plusa ere lanaldi horren proportzioan zehaztuko da.

**27. artikulua. Erantzunkizunaren plusa.**

Aloraki-taulan (II. Eranskina) datoz plus honi buruzko xehetasunak. Plus honi dagozkion zenbatekoak lanpostu bati zuzendaritzak eman dizkion erantzunkizun eta helburuen arabera zehaztu dira.

Plus hau lanpostu bakoitzari atxiki zaizkion eginkizunak betetzen diren bitartean jasoko da, baina enpresaren akordioz edo beste edonolako zioz, aipatu eginkizunak bertan behera uztea erabaki bada, plusa ere ez da jasoko.

Talde Funtzional Homogeneo desberdinetako arduradunen lana, lekuan lekuko zereginen arabera zehaztuko da. Lan horretakotzat joko da lanaldi bati atxikitako langileak ohiz egin dezakeen lana. Langile orok bere lanbide gaitasunari dagozkion eginkizun guztiak egiteko obligazioa du. Talde Funtzional Homogeneoetako arduradunek burutzen duten lanaren izaerak aparteko orduak kontuan izatea eragozten du.

**28. artikulua. Aparteko orduak.**

Zuzendaritzaren eta langilearen artean alde zuzenetik itundurik, aparteko orduak egin ahal izango dira, beti ere indarrean dagoen legeriarekin bat.

Enpresak beharturik dago, betiko eta ohiko izaera duten aparteko ordurik ez egitera. Hau da, egoera berezi batek edo premiatasunen batek eragindako aparteko orduak izan ezik, ezin izango da aparteko ordurik antolatatu; eta hor esandako arrazoiren bategatik antolatatu beharra gertatzen denean, atse-denerako lanaldien truk antolatuko dira.

**29. artikulua. Aparteko haborokinak.**

1. Bi aparteko haborokin bermatuko dira, 30 eguneko alokairuaren parekoa bakoitza (Hileroko alokairu-taulako soldata gehi antzinasuna, gehi historiko gehigarri pertsonala, bere kasuan). Kontrako itunik ez balego, uztailean eta abenduan ordainduko dira, ohiko egunetan.

2. Haborokinak sei hiletik seihilera sortuko dira.

3. 2014 urteko udara eta eguberri-tako aparteko haborokina 731 eurokoa izango da bakoitza.

Atzeratutako eta ez ordaindutako kopuruen itzulpena:

– 2016 eta 2017 urteetako martxoan, aparteko ordainketa bat egingo da, 2014an ez ordaindutako kantitatea izanik denera.

– 2018 eta 2019 urteetako martxoan, aparteko ordainketa bat egingo da, 2012 eta 2013an ez ordaindutako kantitatea izanik denera.

– Aurreikusita ez dagoen aparteko diru-sartzerik balego, zuzenean aurreko paragrafo-tan hartutako konpromezuak aurreratzea zuzenduko dira.

– Pertsonen zerbitzuak banan-banako zerrenda bat landuko du 2012-2013 eta 2014-2015 urteetan atzeratutako eta ez ordaindutako kantitateekin. Zerrenda hau langile guztien esku egongo da bere kontsultarako.

**30. artikulua. Alokairuak kobratzea.**

Ordainsari finko guztiei dagokien alokairua langileak berak aukeratuko duen banku-erakunde bidez ordainduko da, lan egindako hilaren hurrengo hileko lehen lanegunean.

fiesta compensatoria se haya señalado en otro día laboral, percibirá por jornada completa, o cuando ésta sea superior a la media jornada, el plus de domingos o fiestas laborales que se señala en el Anexo III.

Cuando la jornada sea igual o inferior a la media jornada la percepción será proporcional a dicha jornada.

**Artículo 27. Plus de responsabilidad.**

Es el plus que figura como tal en la Tabla Salarial (Anexo II) y cuya cuantía está en relación con la responsabilidad y el cumplimiento de los objetivos que la Dirección ha asignado a ese puesto.

Este plus se percibirá mientras se desarrollen las labores afectas a cada uno de los puestos, dejándolo de percibir cuando se deje de ejercitar, por decisión de la Empresa, o por cualquier otra causa, la mencionada función.

La labor de los/las responsables de los diferentes Grupos Funcionales Homogéneos se asignará por tareas, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que puede realizar normalmente la/el trabajadora/trabajador afecto en la jornada laboral. El/la trabajador/trabajadora está obligado a realizar todos los trabajos que le son propios de su competencia profesional. La naturaleza de la tarea que caracteriza el trabajo de los responsables de los Grupos Funcionales Homogéneos, excluye el cómputo de horas extraordinarias.

**Artículo 28. Horas extraordinarias.**

Previo acuerdo entre la Dirección y el/la trabajador/trabajadora, se podrán realizar horas extraordinarias, de conformidad con la legislación vigente.

La Empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias que tengan carácter de permanentes y habituales y que por tanto no correspondan a situaciones coyunturales o de evidente urgencia, las cuales en caso de efectuarse se satisfarán con descanso compensatorio.

**Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.**

1. Se garantizan dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario cada una de ellas (salario tabla mensual más antigüedad, más complemento personal histórico en su caso) que serán abonadas, salvo pacto en contrario, en los meses de julio y diciembre y en las fechas habituales.

2. Las gratificaciones tendrán carácter de devengo semestral.

3. Las gratificaciones extraordinarias de verano 2014 y navidad 2014 serán de 731 € cada una de ellas.

Devolución de las cantidades aplazadas y no abonadas:

– En el mes de marzo de los años 2016-2017, se abonará una cantidad en concepto de paga extraordinaria, cuya suma dará como resultado la totalidad de la cantidad no abonada en el año 2014.

– En el mes de marzo de los años 2018-2019, se abonará una cantidad en concepto de paga extraordinaria, cuya suma dará como resultado la totalidad de la cantidad aplazada de los años 2012-2013.

– En la medida que existiese cualquier ingreso extraordinario no previsto, éste revertirá directamente a adelantar el cumplimiento de los compromisos asumidos en los párrafos anteriores.

– El servicio de personal elaborará un listado individualizado de las cantidades aplazadas y no abonadas por la aplicación de los acuerdos 2012-2013 y 2014-2015. Dicho listado estará a disposición de todos los trabajadores para su consulta.

**Artículo 30. Cobro de salarios.**

El salario correspondiente a todos los devengos fijos se abonará a través de la entidad bancaria que elija la/el trabajadora/trabajador, el primer día hábil del mes siguiente a su devengo.

Ordainsariz osaturiko alokairuak aldakorrak direnean ere era horretara ordainduko dira, baina hurrengo hileko lehen hamar lanegunen barru.

## V. KAPITULUA

### BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA BESTE HOBEKUNTZA SOZIAL BATZUK

#### 31. artikulua. Lizentziak eta baimenak.

1. Enpresak lizentzia eta baimen ordainduak emango ditu eta horien ordainketa alokairu-taulan dagokienaz gahi antzinatez osatuko da, gehi historiko gehigarri pertsonala, bere kasuan baldin eta justifikatuta badaude. Baimena eragin duen zioa sortu den une berean hartuko dira aipatu baimenak. Hona-koak izango dira baimena eskatzeko arrazoiak eta epeak:

a) Ezkontzagatik: 18 egun natural. Lezentzia honen eraginetarako, egitezko bikoteek ere eskubidea izango dute, dago-kien Erregistro Ofizialean inskribaturik baldin badaude.

b) Emazte edo bizikidearen erditzeagatik: 5.

c) Ezkontide/bizikide, seme-alaba, guraso, anaia-arreba, iloba eta aiton-amonen gaixotasun larriagatik: 3 lanegun edota jarraiko 6 lanaldi erdi.

Gaixotasun larriak jarraituko balu eta egoera horretan aurkitzen den ezkontide/bizikide, seme-alaba, guraso edo anaia-arreba, langilearekin biziko balitz, aurrekoaren denbora berdineko bigarren lizentzi ordaindua hartzeko eskubidea izango du honek, lehen lizentziaren bukaeratik hogeita hamar egun jarraiki igaro ondoren. Baina bigarren kasu honetan ezin izango da aplikatu joan-etorriagatik luzean.

Atal honetan esandakoari dagokionean, esan behar, gaixotasun larritzat joko dela egoki den medikuak halakotzat jotzen duen gaixotasuna. Zalantzarik dagoenean, Batzorde Mistoak erabakiko du, honako irizpideak kontuan izanik:

– Ospitalizazio beharra.

– Ebaketa kirurgikoaren beharra.

– Laguntzailearen beharra.

d) Ezkontide, bizikide, seme-alaba, guraso eta anaia-arrebaren heriotzagatik: 5 egun natural. Hildako iloba edo aitona-mona bada, 3 egun natural, eta horiek langilearekin bizi badira, 5 egunera arte luzatu ahal izango da baimena.

e) Anaia edo seme-alaben ezkontzagatik: egun natural bat.

f) Ohiko helbidea aldatzeagatik: egun natural bat.

g) Gizarte Segurantzako kontsulta medikora joan behar den kasuetan, hala nola etxeko medikuarengana kontsulta egitera joan beharrekoetan, behar den denbora hartuko da; kasu hauetan justifikagiria aurkeztu beharko da. Medikularren kontsultara joateko, urtean 16 ordu gehienez har daitezke, hauek ere justifikatu egin beharko direlarik.

h) Norbere arazoetarako zerbitzuko urte oso bakoitzeko 4 egun natural ordainduak izango dira, laneko 34 ordu gehienez, gaueko lanaldi iraunkorra dutenak izan ezik, gehienez laneko 40 ordu izango direlarik.

i) Haurdun dagoen emakumeak jarraiko 16 asteko etenaldia egin dezake lanean, eta epe hori bi astera luzatu ahal izango da erditze anizkoitza gertatzen denean, seme-alaba bakoitzeko bigarrenetik aurrera. Lanaren etenaldia interesatuaren aukeran banatuko da, kontuan izanik aste horietako 6k erditzearen ondorengoak izan beharko dutela. Aitak ere har dezake seme-alaba zaintzeko baimen hau, amaren heriotzarik gertatuko balitz, bere osotasunean edo, bere kasuan, gertatzen den etenaldian.

Cuando los devengos tengan el carácter de variables se abonará, de igual manera, dentro de los diez primeros días hábiles del mes siguiente.

## CAPÍTULO V

### PERMISOS, EXCEDENCIAS Y OTRAS MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 31. Licencias y Permisos.

1. La Empresa concederá licencias y permisos retribuidos, con abono de salario tabla más antigüedad, más complemento personal histórico en su caso, en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias se disfrutarán en el momento en que se produzca el hecho causante:

a) Por matrimonio: 18 días naturales. A los efectos de esta licencia, las parejas de hecho, debidamente acreditadas en el Registro Oficial correspondiente, tendrán la misma consideración que las de derecho.

b) Por alumbramiento de esposa/compañera: 5.

c) Por enfermedad grave del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres, hermanas/hermanos, nietos/nietas y abuelas/abuelos: 3 días laborales o 6 medias jornadas consecutivas.

Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiera a cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres y hermanas/hermanos que conviviesen con el/la trabajador/trabajadora, éste tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos de la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta, en base a los siguientes criterios:

– Necesidad de hospitalización.

– Necesidad de intervención quirúrgica.

– Necesidad de acompañante.

d) Por muerte del cónyuge/compañero/compañera, hijas/hijos, padres/madres y hermanas/hermanos, 5 días naturales. En el caso de fallecimiento de nietas/nietos y abuelos/abuelas, 3 días naturales, ampliándose a 5 siempre que éstos conviviesen con la/el trabajadora/trabajador.

e) Por matrimonio de hermanas/hermanos o hijos/hijas: 1 día natural.

f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

g) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia de el/la trabajador/trabajadora a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, así como a la consulta del médico de cabecera, debiendo presentar el volante justificativo. Para la consulta a médicos particulares se dispondrá de un máximo de 16 horas anuales, que deberán ser asimismo justificadas.

h) Para asuntos propios: 4 días naturales retribuidos a libre disposición por cada año completo de servicio, con un máximo de 34 horas de trabajo excepto para los trabajadores fijos de noche, para los que el máximo será de 40 horas de trabajo.

i) Toda mujer en estado de gestación suspenderá el trabajo durante 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 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 del período de suspensión.

12 hilabete baino gutxiagoko haurrak dituen langile emakumeak, edoskitzea dela eta, eguneko lanaldi bakoitzean atsedean ordu bat, edo lanaldiari dagokiona, hartzeko eskubidea izango du, bere aukerara. Atsedean hori 30 minutuko bi zatitan hartu ahal izango du langile emakumeak edoskialdiak dirauen artean. Helburu berdinez, eskubide honen ordez eta norberaren aukeran, ordu betez murriz daiteke lanaldia, honexen hasieran edo bukaeran. Baimen hau hartu dezakete bai amak edo aitak, biak lan egiten duten kasuetan.

Langileek, seme-alabaren jaiotegunetik hasita, edota bere kasuan ebakipen judizial edo administratiboa egunetik hasita hala berezko nola adopzioa, bai behin betikoa bai aurre-adoptiboa delarik ere, seme-alaba bakoitzaren heziketaz arduratzeko eszedentzialdi bat hartzeko eskubidea izango dute.

Eszedentzialdiak, ordea, ezin du hiru urte baino luzeagoa izan. Hurrengo seme-alabek eszedentzialdi berri baterako eskubidea emango dute, eta eszedentzia berri honek, hala gertatuko balitz, bukaera emango dio jada hartzen ari den eszedentziari. Aitaamak lanean ari badira, bietako bakar bati dagokio eskubide hori.

2. b), c) eta d) kasuetan, 150 km. Edo gehiagoko joan-etorria egin beharko balitz, baimena 3 egun natural luzatu ahal izango da.

Hala, c) eta d) kasuetan, gradu berdineko ezkonseideak ere sartuko dira. Alabaina, lizentzia bi egunekoa izango da eta, kasu horietan aipaturiko zioa ematen denean, langileak joan-etorriren bat egin behar duenean, baimena lau egunekoa izango da.

Ordea, a), e) eta f) kasuetan, baimena 48 ordu lehenahoko eskatuko da.

3. Honako baimenak eska daitezke:

a) Behar den lanaldirako baimena behar bezala justifikaturik. Horretarako, premiazkoa izango da MATIA fundazioan garatzen diren lan-jardun desberdinetarako egiten diren ikasketen azterketa, hau da, irakaskuntza ofizialeko zentroetan egiten dena, lanaldi orduetan gertatzea Lanaldia zatitua, goizekoa edo arratsaldekoa denean, aurrean esandakora joko da.

b) Hilabeteik bost hilabeterako baimena, soldatarik gabekoa, behar bezala justifikaturiko arrazoiren bat dagoenean eta aurreko artikuluko a) b) c) eta d) ataletan aipatu diren baimen ordainduak luzatzeko asmokoak direnean, hala nola ikasketak egiteko direnean. Epe laburrago baterako ere eskatu ahal izango dira, gorago adierazitako atalen osagarri gisa, eta langileak izan ditzakeen aukera desberdin guztiak agorturik (oporrak, lizentziak, e.a.), aparteko edo izaera bereziko kasuetan bezalaxe.

Egoera hori ematen den bitartean, eten egingo dira eskubide eta obligazio guztiak eta, ondorioz, ez da inolako ordainsaririk jasoko kontzeptua edozein izanik ere. Antzinasunari dagokionean ere baimenaldi honek ez du eraginik izango.

4. Langile bati dagokion txandagatik, abenduaren 24ko gaueko hamarretatik eta abenduaren 25eko gaueko hamarrek arte lan egin behar duenak, edo abenduaren 31ko gaueko hamarretatik urtarrilaren 1eko gaueko hamarrek arte lan egin behar duenak egun bateko baimen ordaindua izango du aipatu diren lanaldi horietako bakoitzagatik. Baimen-egun hori langilearen aukerakoa izango da, enpresaren, sekzioen edo zerbitzuen ohiko jardunari kalterik eragiten ez badio.

32. artikulua. *Borondatezko eszedentzia.*

1. Langileak berak eskatzen duen eszedentziari deituko zaio borondatezko eszedentzia. Eszedentzia mota honetara jotzeko honako baldintzak bete behar dira: eskatzaileak aktibo

Las trabajadoras con hijos menores de 12 meses tendrán derecho, por lactancia, a 1 hora de descanso en cada jornada laboral o proporcional a la misma, que podrá, disfrutar, a su elección, en dos fracciones de 30 minutos, mientras dure el citado periodo. Voluntariamente podrán sustituir este derecho por la reducción de la jornada en 1 hora, al comienzo o la finalización de la misma, con idéntica finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Las/los trabajadoras/trabajadoreses tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los/las sucesivos hijos/hijas darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2. En los casos b), c) y d), si hubiese de realizar un desplazamiento superior a 150 kilómetros, se ampliará en 3 días naturales más.

En los casos c) y d) se incluyen los parientes políticos en el mismo grado. No obstante, la licencia será de 2 días naturales y, cuando con tal motivo la/el trabajadora/trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

En los casos a), e) y f) se solicitarán con 48 horas de antelación.

3. Los/las trabajadores/trabajadoras podrán solicitar:

a) Permiso por la jornada necesaria debidamente justificada, en la que coincida la hora de exámenes en centros de enseñanza oficial para estudios propios de las distintas actividades profesionales que desarrollan en la Fundación Matía. En los casos de jornada partida, mañana o tarde, según lo anterior.

b) Permiso sin sueldo a los/las trabajadores/trabajadoras que lo solicitan, por un periodo de 1 a 5 meses, siempre que exista una causa debidamente justificada y que tenga el carácter de complemento de los permisos retribuidos que se recogen en el número 1 del presente artículo en los apartados a) b) c) y d), así como en el caso de estudios. Igualmente se podrá solicitar por un periodo inferior, como complemento de los apartados señalados anteriormente, una vez agotadas todas las diferentes posibilidades (vacaciones, licencias, etc.) a las que la/el trabajadora/trabajador pudiera haberse acogido, así como en aquellos otros casos de carácter excepcional o singular.

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

4. El personal que, por su turno de trabajo, haya de prestar sus servicios entre las 22 horas del día 24 de diciembre a las 22 horas del día 25 de diciembre, o entre las 22 horas del día 31 de diciembre a las 22 horas del día 1 de enero, disfrutará 1 día de permiso retribuido por cada una de dichas jornadas trabajadas, a libre elección y en tanto no altere el correcto funcionamiento de las Secciones o Servicios.

Artículo 32. *Excedencia voluntaria.*

1. Es la que se declara a petición de la/el interesada/interesado. El requisito para su concesión será que el solicitante se encuentre en situación de activo con contrato de duración inde-

egoeran egon behar du, kontratu iraunkorra eta, gutxienez, urte beteko aintzinasuna beteta izan behar du; jakina, urte hori beti ere eskaera egin den dataren aurrekoa izan behar da.

Egoera hori ematen den bitartean, eten egingo dira eskubide eta obligazio guztiak eta, ondoriz, ez da inolako ordainsaririk jasoko kontzeptua edozein izanik ere. Antzinasunari dagokionean ere eszedentzia aldi honek ez du eraginik izango.

Eszedentzia honako aldietarako izan daiteke:

a) Gutxienez 6 hilabete eta gehienez 3 urte. Eszedentzialdia bukatu baino hilabete lehenago langileak berriro lanera itzultzea eskaltzen badu, automatikoki, bere kategoria edo lanbide maila berdineko lanposturako eskubidea izango du, eszedentzia hartu baino lehenagoko baldintzekin. Egingo ez balu, Enpresak lanpostu hori langile finko batekin bete ahal izango du. Berriro lanera itzultzeko eskaera eszedentzialdia amaitu baino hilabete aurretik eta amaiera ondorengo urte osoan zehar egingo balu, bere kategoria profesionalean hutsik dauden lanpostuak betetzeko lehentasuna izango du. Eszedentzian dagoenak lanera itzultzeko eskaera ez balu aipaturiko epeetan egingo, enpresan edozein lanpostu betetzeko eskubide guztiak galduko ditu.

Erantzunkizun plusa jasotzeko eskubidea duen langilea bada eszedentzia eskatzen duena, honek ere berriro bere kategoria edo maila profesionaleko lanpostura itzultzeko eskubidea izango du, beti ere artikulua honetan ezarritako baldintzak betetzen baditu eta lanpostu hutsik balego; holako lanposturik ez balego, bere espezialitateko lanpostu batera itzultzeko eskubidea izango luke, baina kasu honetan erantzunkizun plusa jasotzeko eskubiderik gabe, baina bai, ordea, horiek borondatezko eszedentzia eskatu aurretik zegozkion gainontzeko baldintzak izango dira.

b) Eszedentziaren gahienezko aldia 5 urtekoa denean. Kasu hauetan, enpresan dauden edo sortu berri diren lehengo kategoria berdineko edo antzeko kategoriako lanpostu hutsetara itzultzeko lehentasun eskubidea baino ez du izango eszedentzia mota hau eskatu duen langileak, beti ere itzultzeko eskaera eszedentzia akitu baino hilabete lehenago egiten badu.

2. Eszedentzia idatziz eskatuko da, hartu nahi den data baino hilabete lehenago. Berriro lanera itzultzeko eskaera, idatziz era berean, hilabete lehenago.

### 33. artikulua. *Eszedentzia berezia.*

Berez iraunkorra ez den kargu publiko edota sindikal batetarako izendatu den mugagabeko kontratupean dagoen pertsonalak har dezakeen eszedentziari emango zaio izen hori. Horretarako izendatu den langileak karguak dirauen bitartean izango du eszedentzian egoteko aukera. Kargua amaitu ondoren, Kargua utzi eta sei hilabeteko epea izango du lanera itzultzeko eskaera egiteko.

### 34. artikulua. *Haurdun dauden langileak.*

Langileen famili eta lana arteko bizitzaren erosotasuna sustatzearren buruzko azaroaren 5eko 39/1999 legean xedatutakora joko da.

### 35. artikulua. *Segurtasuna eta osasuna.*

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta azaroaren 5eko 39/1999 Legean xedatutakora joko da.

### 36. artikulua. *Jantziak eta oinetakoak.*

Enpresak langile bakoitzari bi uniforme oso emango dizkio urtero, bestelako erropa edo oinetakoei buruz araututa dagoenaz gain.

Kasu berezietan, langileak, berari dagokion arduradunaren bidez, laneko arropa beharra aurkez diezkie zuzendaritzari, jada arroparik ez duelako edo dauzkanak apurtu edo narriatu zaizkiolako, zuzendaritzak lehenbailehen arazoa konpon dezan.

finida y tenga cumplido, como mínimo, un año de antigüedad inmediata anterior a la fecha de la solicitud.

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

La excedencia podrá ser:

a) Duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años. Si antes de un mes de la finalización del periodo de excedencia, el/la interesado/interesada solicita el reingreso, automáticamente tendrá derecho al puesto de trabajo en su misma categoría o nivel profesional, con las condiciones previas a la excedencia. Si no lo hace, la Empresa podrá ocuparlo con un trabajador/trabajadora fijo/fija. Si solicita en reingreso en el periodo comprendido entre un mes antes de la finalización del periodo de excedencia y hasta un año posterior a la finalización de dicho periodo, tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional. Si el excedente no solicita la reincorporación en los plazos señalados, pierde todos los derechos a ocupar cualquier plaza en la Empresa.

Las/los trabajadores/trabajadoras que, en el momento de solicitar la excedencia, ocupen puestos que conlleven la percepción de plus de responsabilidad, tendrán derecho a reingresar, una vez cumplidos los requisitos generales de aplicación de este artículo, a un puesto de su misma categoría o nivel profesional si existiese vacante, y en su defecto, se incorporarán a un puesto de trabajo de su misma especialidad, sin la percepción del plus de responsabilidad; pero con el mantenimiento del resto de condiciones salariales previas al momento de la solicitud de la excedencia voluntaria.

b) Podrán solicitarse excedencias por un periodo máximo de 5 años. En este caso la/el trabajadora/trabajador conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjeran en la Empresa, siempre que la solicitud de reingreso se efectúe con un mes de antelación del periodo de excedencia.

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

### Artículo 33. *Excedencia especial.*

Se considerará en esta situación al personal con contrato de duración indefinida que pudiera ser nombrado para cargo público o sindical de carácter no permanente. En tal caso, disfrutará de excedencia mientras se mantenga en dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo de seis meses desde que abandonara el cargo.

### Artículo 34. *Personal femenino en embarazo.*

Se estará a lo dispuesto en la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

### Artículo 35. *Seguridad y Salud.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y ley 39/1999, de 5 de noviembre.

### Artículo 36. *Ropa y calzado.*

La Empresa entregará a cada trabajadora/trabajador dos uniformes completos cada año, además de los que en materia de otras ropas o calzado está establecido como norma.

En casos excepcionales, el/la trabajador/trabajadora podrá elevar a la Dirección, por medio de su respectivo mando, la necesidad de prendas por falta, rotura o deterioro, en orden a la debida subsanación.

Lan zentro bakoitzeko langileek, zentroan daudenean, derri-gorturik daude beren ohiko uniforme osoa jantzita eramateko, hala nola enpresak agin ditzakeen bereizgarriak.

**37. artikulua. Mantenua eta lojamendua.**

Enpresaren beharrianagatik eta enpresak hala eskaturik, egun osoan nahitaez bere lanpostuan egon behar duen langileak ezin baditu mantenua eta lojamendua bere etxean egin, mantenu eta lojamendurako eskubidea izango du enpresaren kontura.

**38. artikulua. Enpresan egindako lanarengatiko sariak.**

Langile batek zentroan 25 urteko zerbitzua betetzen duenean, sari bat eskainiko zaio: bere lansariaren hilerko taula gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan, aldi bakar batean.

Langile hori 60 urtetik gorakoa bada eta oraindik lanean ari bada, goiko pasartean aipatu den kantitate hori bikoiztu egingo da.

**39. artikulua. Kartzelaratzeko eta atxilotzeak.**

Arrazoia edozein delarik, agintariek langile bat atxilotu eta prozesatu ondoren, kausa artxibatu delako edo epai irmo bidez absolbitu dutelako, askatzen badute, langile horrek enpresara tzultzeko eskubidea izango du, bere kategoria edo maila profesionalako lanpostu batera.

Bere lanpostua ezin izan bazaio gorde, lanpostu hori beste langile batek bete behar izan duelako, beste lanpostu bat emango zaio, baina bere maila profesionalari dagokion alokairu-taulako ordainsariak errespetatuz, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan.

Edonola ere, zuzendaritzak, Enpresa Batzordea entzun ondoren, berme horri buruzko erabakia hartzeko eskubidea gordeko du.

**40. artikulua. Dietak.**

Zentroaren beharreetatik eta bertako zuzendaritzaren aginduarekin, lantokia dagoen herritik beste herri batera bidaiak edota joan-etorriak egin behar dituzten langileek honako dieta hauek izango dituzte:

– Dieta osoa: 43,94 euro 2014 eta 2015 urteetarako.

– Dieta erdia: 21,97 euro 2014 eta 2015 urteetarako.

– Gosaria: 2,54 euro 2014 eta 2015 urteetarako.

– Bazkaria: 17,72 euro 2014 eta 2015 urteetarako.

– Arrazoi berdinengatik langileak ibilgailu propioarekin erabili behar badu, kilometroko 0,377 euro jasoko du 2014 eta 2015 urteetan.

**41. artikulua. Enpresako medikua.**

Enpresako medikuak, ezarritako legeen arabera, pertsonalaren ardura izango du.

Urtero, mugagabeko kontratuekin dauden langileen errekonozimendu medikoa egingo da, eta horretan ikusketa orokorraz gain, enpresako medikuak bere irizpidearen arabera beharrezkotzat jo ditzakeen bestelako azterketak ere egingo dira.

**42. artikulua. Aurrerakinak.**

Jardunean dauden langileek aurrerakin arruntak jasotzeko eskubidea izango dute. Aurrerakin horiek inolako interesik gabekoak eta hileroko soldata likidoaren %100era artekoak izan daitezke. Hala ere, ez dute aurrerakin horretarako eskubiderik izango hila amaitu baino lehenago kontratua amaitzen zaienak. Aurrerakina eskatu den hileko nominan ordainduko da aurrerakina.

**43. artikulua. Maileguak.**

Pertsonal finkoak 2.251,54 euro arterainoko maileguak eska ditzake 2014 eta 2015 urteetan, inolako interesik gabe, eta gehienez 18 hilekotan itzuliko dira.

Todos las/los trabajadoras/trabajadores dentro del centro de trabajo, estarán obligados a llevar su uniforme habitual completo, así como los distintivos que la Empresa haya establecido.

**Artículo 37. Manutención y alojamiento.**

Aquellos/aquellas trabajadores/trabajadoras que por necesidades de la Empresa, y a requerimiento de ésta deban permanecer necesariamente en el lugar de trabajo y que imposibilite la salida para llevar a cabo las comidas y el alojamiento, tendrá derecho a éstos, a cargo de la Empresa.

**Artículo 38. Premios por servicio en la Empresa.**

Cuando una/un trabajadora/trabajador cumpla 25 años de servicio en la Empresa percibirá, por una sola vez, la cantidad de su salario tabla mensual más el plus personal histórico en su caso.

En el supuesto de que el/la trabajador/trabajadora además tenga más de 60 años y siga en activo en la Empresa, el importe mencionado en el párrafo anterior se multiplicará por 2.

**Artículo 39. Encarcelamiento y detenciones.**

La/el trabajadora/trabajador que por cualquier motivo sea detenida/detenido por la autoridad competente y sometida/sometido a procesamiento, si fuese puesta/puesto en libertad por sobreseimiento de la causa o absuelto por sentencia firme, tendrá derecho a reincorporarse a la Empresa a un puesto de trabajo en su misma categoría o nivel profesional.

Si ello no fuera posible por ocuparlo otro/otra trabajador/trabajadora se le asignará otro puesto, aunque respetándole el salario tabla correspondiente a su nivel profesional más el plus personal histórico en su caso.

En todo caso, la Dirección, oído el Comité de Empresa, podrá decidir sobre la aplicación de esta garantía.

**Artículo 40. Dietas.**

Las/los trabajadoras/trabajadores que por necesidades del Centro y por orden de la Dirección del mismo tengan que efectuar desplazamientos o viajes a poblaciones distintas de las que radica el Centro, disfrutarán, de las siguientes dietas:

– Dieta completa: 43,94 euros en 2014 y 2015.

– Media dieta: 21,97 euros en 2014 y 2015.

– Desayuno: 2,54 euros en 2014 y 2015.

– Comida: 17,72 euros en 2014 y 2015.

– Cuando por las mismas causas el/la trabajador/trabajadora haga uso de vehículo propio, percibirá 0,377 euros por kilómetro en los años 2014 y 2015.

**Artículo 41. Médico de Empresa.**

El personal será atendido por el Médico de Empresa, de acuerdo con las normas que se establezcan.

Anualmente se llevará a cabo un reconocimiento médico para cada trabajadora/trabajador con contrato de duración indefinida, en el que además de la revisión general, se efectuarán aquellas exploraciones que, según su criterio, entienda necesarias el Médico de Empresa.

**Artículo 42. Anticipos.**

Los/las trabajadores/trabajadoras en activo tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

**Artículo 43. Préstamos.**

El personal fijo podrá solicitar, durante los años 2014 y 2015, préstamos de hasta 2.251,54 euros, reintegrables en un plazo máximo de 18 mensualidades, sin interés.

Mailegu mota hauetarako, 22.515,44 euroko fondo bat eratu da 2014 eta 2015 urteetarako.

Mailegurako eskaera inprimaki berezi batean aurkeztuko da eta ematea edo ez zuzendaritzaren esku egongo da. Zuzendaritzat, egokitzat joko balu, txosten bat aurkez dezaten eska diezaieke langileen ordezkarietara edota eskatzaileari berari justifikagiriak.

Ezezkia jasotzen duen langileak berriro eskaera aurkeztu ahal izango du, baina oraingoan langileen ordezkarietara. Hauek eskaeraren bideragarritasuna edo ezintasuna bermatuko dute eta azkenik Batzorde Mistora joango da eskaera, azken hitza batzorde horrek eman dezan.

Aurreko mailegua kitatu eta sei hilabete igaro arte ezin izango da beste mailegurik eskatu.

Ezein kasutan ere ez da mailegurik emango, banku-kredituak amortizatzeke denean.

Mailegua dutenei eten egingo zaie borondatezko eszedentzia egoera, harik eta mailegua oso-osorik kitatu arte.

## VI. KAPITULUA

### GIZARTE SEGURANTZAREN BABES EGINKIZUNERAKO LAGUNTZAK. DIRULAGUNTZAK

#### 44. artikulua. Aldibaterako ezintasuna.

1. Lan istripu edo gaixotasun profesionaletik eratorritako A.E. kasuetan, enpresak osatuko du langileak bajako lehen egunetik aurrera jasoko duen bidezko prestazioa hilabetero, eta hori hileko alokairu-taulako soldataren %100.a gehi antzintasuna gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan, osatu artekoa izango da.

2. Amatasunak eragindako A.E. kasuetan eta Hitzarmen honetako 31. Artikulua aitaz duen 112 eguneko aldi horretan zehar, langileak jasoko duen bidezko prestazioa enpresak osatuko du, eta prestazio hori hileko alokairu-taulako soldataren %100.a gehi antzintasuna gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan, osatu artekoa izango da.

3. gaixotasun arruntetik eratorritako A.E. kasuetan, urteko lehen bajaran eta lehen egunetik hasita, hileko alokairu-taulako soldataren %100.a gehi antzintasuna ordainduko da, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan.

Urte bereko hurrengo bajetako prestazioak honako taula honen arabera erregulatuko dira:

a) Urteko absentismoa %6a baino txikiagoa denean: hileko alokairu-taulako soldataren %100 gehi antzintasuna, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan.

b) Urteko absentismoa %6,01 eta %8aren artekoa denean: hileko alokairu-taulako soldataren %90a gehi antzintasuna, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan.

c) Urteko absentismoa %8tik gorakoa denean: legez ezarritako daudenak.

Absentismo kontzeptua gaixotasunak erakarritako bajari dagokio soilik.

Gaixotasun arrunak eragindako ospitalizazio egoera ematen denean, enpresak osatuko du legez langileei ezarritako dagoen hileko alokairu-taulako soldataren %100a gehi antzintasuna gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan osatu artekoa, baldin eta ospitalen egiten den egunen kopuruak bajaran egiten diren egun guztien %50a osatzen badu. Bestelako kasuetan, ospitalean egiten diren egunak baino ez ditu ordainduko.

4. Hala ere, aurreko pasarteetan esandakoaz gain, Hitzarmen hau sinatu denetik aurrera eta asmo iragankorrez, badira beste kasu batzuk ere kontuan hartzekoak, hau da, Aldibaterako Ezintasun egoerak ez direnean lan istripuz edo laneko gaixotasunak eragindakoak. Kasu hauetan, Gizarte Segurantzako

A estos efectos se creará, para 2014 y 2015, una bolsa de 22.515,44 euros.

La solicitud se presentará en impreso normalizado y la concesión será discrecional por parte de la Dirección, quien podrá recabar, en caso de estimarse, informe de los Representantes de las/los trabajadoras/trabajadores o aportación de documentación justificativa por parte del solicitante.

El/la trabajador/trabajadora que vea rechazada su solicitud, podrá renovar su solicitud ante los Representantes de las/los trabajadoras/trabajadores, quienes sustentarán la viabilidad o inviabilidad de la misma, siendo la Comisión Mixta, en último caso, la que dilucide dicha solicitud.

No se concederán nuevos préstamos hasta los 6 meses de la cancelación del anterior.

En ningún caso se concederán préstamos para la amortización de créditos bancarios.

La concesión de excedencias voluntarias se suspenderá a beneficiarios de préstamos, en tanto no hayan sido reintegrados en su totalidad.

## CAPÍTULO VI

### MEJORAS A LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD. INDEMNIZACIONES

#### Artículo 44. Incapacidad Temporal.

1. En los casos de I.T. derivada de accidentes de trabajo y enfermedad profesional la Empresa completará la prestación a que tenga derecho el/la trabajador/trabajadora mensualmente, hasta el 100% de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso, desde el primer día de la baja.

2. En los casos de I.T. derivada de maternidad y mientras dure el periodo de 112 días a que se refiere el artículo 31 de este Convenio, la Empresa complementará la prestación a que tenga derecho la trabajadora, hasta el 100% de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso.

3. En los casos de I.T. derivada de enfermedad común, las prestaciones de la primera baja del año y desde el primer día de la misma se abonará el 100% de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso.

Las prestaciones de las siguientes bajas, dentro del año, se registrarán a efectos de percepciones por la siguiente escala:

a) Absentismo anual no superior al 6%: 100% de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso.

b) Absentismo anual entre el 6,01% y 8%: 90% de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso.

c) Absentismo anual superior al 8%: Las percepciones legales establecidas.

El concepto de absentismo se referirá exclusivamente a las bajas de enfermedad.

Caso de internamiento sanitario, derivado de enfermedad común, la Empresa complementará las percepciones legales correspondientes a la/el trabajadora/trabajador hasta el 100% de su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso, siempre que el número de días de internamiento sea superior al 50% del periodo total de la baja. En otro caso, complementará solamente los días que dure el internamiento.

4. No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, de forma transitoria y a partir de la firma del presente convenio, en los casos de incapacidad temporal no derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, debidamente acreditada por parte médico oficial de baja expedido por los servicios médicos

Zerbitzu Medikoek kuzaturiko baja-agiria beharko da derrigorez, baja egoera hori kreditatzeko. Eta hala egiten denean, enpresak, ordainduko die Hitzarmen honetara lotuta dauden langileei, hasi bajako lehen egunetik eta behin-behingo edo behin betiko elbarritasuna onartu arte, Gizarte Segurantzak emango duen dirulaguntzaren eta langilearen hileko alokairutaulaka soldata gehi antzinasun, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan, artean dagoen diferentzia.

5. Diru-osagarri horiek jaso ahal izateko, honako arauak bere behar dira ezinbestean:

a) Aldibaterako Ezintasun egoera Pertsonalaren Departamentuari jakinaraziko zaio edota, Halakorik ezean, egoki den Laneko Sailburuari, beti ere lanera faltatu den unetik eta ondorengo zortzi orduen barru.

Halabeharrak eragin da baldintza hori betetzen ez denean, kontuan izango da kasua.

b) Medikuak egindako baja-agiriak Pertsonalaren Departamentuan egon beharko du aurreko arauan ezarritako epearen barruan edota bestela ondorengo bi egunen barruan, aldezturik – goian aipaturiko zortzi orduko epe hori betetz-bajaren berri nolabait jakitera eman izan bada.

c) Mediku txartelei edo errezeta partikularrei atxikitako ezintasun justifikagirik ez dute, goian esandakoari dagokionean, inolako eraginik izango. Kasua edozein delarik ere, baja agiri ofizialak baino ez dira onartuko.

d) Enpresako zuzendaritzak egokitzat joko balu, enpresak berak izendaturiko Zerbitzu Medikoak edo medikuren batek egingo dion ikusketa onartu beharko du ezintasun egoeran dagoen langileak, eta ikusketa hori enpresan bertan edo langilearen etxean egin ahal izango da.

e) Alegaturiko baja egoera egiaztatzeko, enpresak ahalmena izango du beharrezkotzat jo ditzakeen ikuskatzaile guztiak - nahi dituen guztiak – izendatzeko, enpresaren ustez premiazkoak izan daitezkeen ikusketak egiteko. Ikusketa etxean egitea ezinezkoa gertatzen denean, helbidez aldatu eta horren berririk eman ez delako Pertsonalaren Departamentuan, langileak artikuluko honetako laguntzak jasotzeko eskubidea galduko du. Horrela, bada, langilearen ardua izango da helbide aldaketa eguneratzea, Pertsonalaren Departamentuan daukaten bere espedientean. Aipatu helbide aldaketak egiteko, beharrezko agiria aurkeztuko du Pertsonalaren Departamentuan eta hor emango dioten harrera agiria jaso.

f) Gizarte Segurantzako zerbitzu medikoen iritzian, ezintasun egoeran dagoen langileak tratamendua bere etxean jaso beharko balu, ezintasun egoeran dagoen langileak etxean bertan egon beharko du, ezinbestean irten beharren bat gertatu ezean. Holakorik gertatuz gero, behar bezala justifikatu beharko du, eta idatziz ohartarazi zein kontsultategira edo praktikanteregangana joan den eta zer ordutan itzuliko den bere ustez.

g) Ezintasun egoeran dagoen bitartean, langileak baja egoerari dagoskion ziurtagiriak Pertsonalaren Departamentuan entregatzeko obligazioa izango du. Gizarte Segurantzako medikuak agiria luzatzen dionetik, bi eguneko epea izango du horretarako.

h) Enpresako Zerbitzu Medikoaren edo enpresak izendaturiko medikuaren iritzian ez badago inolako arazorik langilea bere lanera itzultzeko, enpresak berak jartzen duen dirulaguntza osagarria eten egingo du, Gizarte Segurantzari dagokionean edozein delarik ere langile horren egoera.

i) Enpresako Zerbitzu Medikoaren edo enpresak izendaturiko medikuaren iritzian gaixotasun itxura eman nahia gertatzen bada, e) arauan aipaturiko ikuskatzaileek ziurtatu dituzten etxean ez egoteak justifikatzen ez badira, edota langileak honako arauak betetzea edo gordetzea eragozten baditu, langile horrek hitzarmen honetan ezarritako dirulaguntzak jasotzeko eskubidea galduko du, jokabide horrek ekar ditzakeen zigorrak neurriak kaltetu gabe. Honen guztiaren eraginetarako,

de la seguridad social, la empresa abonará a los/las operarios/operarias incluidos/incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, desde el primer día de baja y hasta que se declare la invalidez provisional o permanente, la diferencia de importe entre la indemnización económica de la seguridad social y su salario mensual más antigüedad, más plus personal histórico en su caso.

5. Para la percepción de los expresados complementos, deberá, seguirse inexcusablemente las siguientes normas:

a) La notificación de la situación de Incapacidad Temporal deberá hacerse al Departamento de Personal o, en su defecto, al respectivo Jefe Laboral, dentro de las 8 horas laborales siguientes a la no asistencia al trabajo.

Los casos especiales de incumplimiento forzoso de esta condición serán tenidos en cuenta.

b) El parte médico oficial de baja deberá obrar en poder del Departamento de Personal dentro del plazo señalado en la norma anterior, o dentro de los dos días siguientes siempre que le haya procedido la comunicación en la misma señalada.

c) No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de incapacidad extendidas sobre volante o receta médica particular. En todos los casos, únicamente surtirá efecto el citado documento oficial de baja.

d) Si la Dirección de la Empresa lo estimare conveniente, el/la trabajador/trabajadora en situación de incapacidad deberá someterse a examen del Servicio Médico o facultativo designado, sea en el consultorio de la Empresa sea en el propio domicilio de la/el trabajadora/trabajador.

e) La Empresa queda facultada para designar la persona idónea al caso para efectuar las inspecciones que considere oportunas, sin límite de número, con objeto de verificar la realidad de la situación. Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento por cambio no notificado de domicilio con respeto al que conste en el Departamento de Personal, el/la trabajador/trabajadora perderá automáticamente el derecho a las presentes ayudas. Es, por tanto, responsabilidad de la/el trabajadora/trabajador la actualización de las señas de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega a dicho Departamento de la nota adecuada, de la que se acusará recibo.

f) El/la trabajador/trabajadora que durante la situación de incapacidad precisara a criterio de los Servicios Médicos de la Seguridad Social tratamiento domiciliario, deberá permanecer en su domicilio, a no ser que deba ausentarse del mismo justificadamente. En este caso, deberá dejar constancia por escrito de a dirección del Consultorio Médico o practicante donde haya acudido y hora en que calcula estará de regreso.

g) Durante la situación de incapacidad, el trabajador/trabajadora vendrá obligado a presentar en el Departamento de Personal de la Empresa los correspondientes partes de confirmación dentro del plazo de 2 días a partir de la expedición de los mismos por el facultativo de la Seguridad Social.

h) Cuando el Servicio Médico de la Empresa o el facultativo designado por ésta estime que no existe impedimento alguno para la reincorporación de el/la trabajador/trabajadora a la actividad laboral, la Empresa dejará de abonar la indemnización complementaria, sea cual fuere la situación de la/el trabajadora/trabajador ante la Seguridad Social.

i) En los casos en que el Servicio Médico de la Empresa o el facultativo designado por ésta estimen la existencia de enfermedad simulada, no se justifiquen las ausencias comprobadas por los visitantes citados en la norma e), o bien el/la trabajador/trabajadora haya incumplido o impedido la observación de las presentes normas, perderá el derecho a percibir la ayuda económica establecida, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que pudiera haber lugar por la expresada conducta. A



ezintasun mota hauetan Gizarte Segurantzaren arau erregulazailak ezarritako tramite eta betekizunak independenteak dira arau hauen aplikazioari dagokionean.

6. Ezintasun egoeraz sortutako dirulaguntza hileroko likidazioarekin batera ordainduko da.

7. Hitzarmen honetan ezarritako arauen bidez gaixotasun arruntak dakarren absentismoa bideratuko delakoan, 4. atalak aldibaterako indarraldia izango du, hau da, ezarritako tresna hauen erangikortasunaren arabera egongo da aldi hori.

Erregulazio iragankor hau, gehienez, 2015/12/31 arte egongo da indarrean.

Neurri hauek guztiak alferrikakoak gertatzen badira, gaixotasun arruntak eragindako aldibaterako ezintasunari ematen zaizkion dirulaguntzak erregulaztean, aipatu data horretatik aurrera artikuluko honetako 3. Atalean ezarritakoa erregulatzera joko da.

A.E. aren jarraipena eta alta zerbitzu publikoaren eskutik egingo da, A.e.aren gestio pribatuari uko eginez.

#### 45. artikulua. *Ahalmen gutxituko pertsonala.*

1. Mugagabeko kontratua duen langile bat Ezintasun raunkor Partzialeko egoeran dagoela aitortzen badu erakunde eskundunak, langile horri bere egoerara egokituriko lanpostu bat emango dio enpresak lantegian bertan eta medikuen irizpidea jarraituz.

2. Erabateko Ezintasun Iraunkorra ematen den kasuan, langilerari behar den lanaldirako kontratu berezi bat egingo zaio, ezintasunagatik jasotzen duenaz eta lanpostu berri horrekin jasoko duenaz lehen betetzen zuen ordainsarien %100.a kobratuko duela bermatzeko, beti ere kategoria profesional horregatik jasotzen zuena lanpostu berrian jasoko duena baino gehiago bazen.

#### 46. artikulua. *Indemnizazioak.*

1. Enpresak poliza kolektibo bat kontratatuz, honako indemnizazio hauek bermatuko dizkie langile guztiei 2014 eta 2015 urteetarako, egoera hauek ematen direnean:

Aseguruaren edozein gertaerengatik heriotzaren kasuan, aseguru entitateak onuradunei polizan zehaztutako kopurua, 15.025 euro, ordainduko die.

Istripuak eragindako ezintasun absolutu eta iraunkorraren kontzeptuan entitateak ordaindutako kopurua, heriotza gertatu gero dagokion kalte-ordainari kenduko zaio.

Indemnizazioa nori jasoko duen izendatzea langileari dagokio beti. Izendatze hori lehentasunezkoa edo nominala izan daiteke. Lehenengo kasuan, honako lehentasunak gordeko dira eta horiek elkar baztertuko dute ordenaren arabera. Hona aipatu lehentasunak: a) ezkontidea; b) seme-alabak; c) gurasoak; d) eskubidedunak, legeak ezarritako lehentasunen arabera. Bigarren kasurako, onuradunek izenez adieraziko dira.

2. Istripuaren eraginez, ezintasun absolutua edo iraunkorra duela egiaztatzen bada, aseguru entitateak gehienez ere 30.050,60 euroko kalte-ordaina ordainduko dio dirutan edota ezintasun mailari dagokion zati proportzionala ezintasuna partziala denean.

Ezintasun mailaren ebaluaketa aseguru entitateak ezarritako irizpideen arabera egingo da.

3. Borondatezko jubilazioa aukeratu detelako, lana utzi duten langileek, ondoko sariak jasotzeko eskubidea izango dute. Hala ere, sari horiek jaso ahal izateko, langileak gutxienez hamabost urte egin behar ditu enpresan eta gainera jubilazio

estos efectos, se entenderá en todo caso que los trámites y requisitos establecidos por las disposiciones legales reguladores de la Seguridad Social para este tipo de incapacidad son independientes de la aplicación de las presentes normas.

6. El devengo de la prestación complementaria correspondiente se llevará a cabo por periodos de liquidación mensuales.

7. A la espera de que los mecanismos habilitados corrijan la desviación del absentismo por enfermedad común, el apartado cuatro tendrá una vigencia transitoria, supeditada a la eficiencia de los mecanismos establecidos.

Esta regulación transitoria tendrá una vigencia máxima hasta el 31/12/2015.

En el supuesto de resultar infructuosos los resultados de las medidas adoptadas, en la regulación del complemento de las prestaciones de IT derivada de enfermedad común se regulará a partir de la fecha indicada lo establecido en el apartado 3 del presente artículo.

El seguimiento y alta de la I.T. se realizará a cargo del servicio público, descartando la gestión privada de la I.T.

#### Artículo 45. *Personal con capacidad disminuida.*

1. El personal con contrato de duración indefinida que haya sido declarado afectado por una Incapacidad Permanente parcial por los Organismos competentes, será mantenido en la Empresa en un puesto de trabajo compatible con su nueva situación, a criterio médico.

2. En el supuesto de Incapacidad Permanente Total, se garantizará a la/el trabajadora/trabajador un contrato por la jornada necesaria, al objeto de garantizar con la suma de la percepción que le genera su incapacidad y la retribución del nuevo puesto de trabajo el 100% de las percepciones que venía percibiendo, siempre que éstas fueran superiores a las retribuciones del nuevo puesto.

#### Artículo 46. *Indemnizaciones.*

1. La Empresa garantiza, para los años 2014 y 2015 a sus trabajadores/trabajadoras mediante la contratación de una póliza colectiva las siguientes indemnizaciones, para los siguientes supuestos:

En el caso de fallecimiento del asegurado por cualquier causa, la entidad aseguradora pagará a los/las beneficiarios/beneficiarias designados/designadas en la póliza la cantidad de 15.025 euros.

Los pagos que la entidad pudiera haber hecho en concepto de invalidez absoluta y permanente como consecuencia del mismo accidente, se deducirán de la indemnización debida en caso de muerte.

La designación de beneficiarios/beneficiarias correspondrá siempre a la/el trabajadora/trabajador. Esta designación podrá ser preferencial o nominativa. En el primer caso, los/las beneficiarios/beneficiarias quedarán designados/designadas por el siguiente orden preferente y excluyente: a) el cónyuge; b) los hijos/hijas; c) los padres/madres; d) los derechohabientes, según la prelación establecida por la ley. Para el segundo caso, se expresarán nominalmente los beneficiarios designados.

2. En caso de invalidez absoluta y permanente o de invalidez permanente parcial derivada de accidente laboral o no laboral de el/la asegurado/asegurada, la entidad aseguradora pagará una indemnización de un máximo de 30.050,60 euros o la parte proporcional al grado de invalidez cuando esta sea parcial.

Para la evaluación del respectivo grado de invalidez se seguirán las condiciones establecidas por la entidad aseguradora.

3. Aquellos/aquellas trabajadores/trabajadoras que cesen voluntariamente por jubilación, dentro de los periodos que a continuación se indican, y siempre que opten por ese derecho dentro de los meses siguientes a cumplir las respecti-

mota honetara jotzeko, jarraian zehaztuko diren adinak bete eta bihilabeteren barruan egin behar da eskaera. Hona, beraz, borondatezko jubilaziorako adinak eta sariak:

- 60 urte eginda: 12 hilabeteko soldata.
- 61 urte eginda: 10 hilabeteko soldata.
- 62 urte eginda: 8 hilabeteko soldata.
- 63 urte eginda: 6 hilabeteko soldata.
- 64 urte eginda: 4 hilabeteko soldata.

Hilabeteko hauen zenbatekoa hileko alokairu-taulako solda-tari antzintasuna, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan gehituz ateratzen dena izango da.

## VII. KAPITULUA

### EUSKARA

#### 47. artikulua. Euskara.

1. Zentroan artaturiko gaixo eta erabitzaille euskaldunei arta egokiago eskaintzeko asmoz, zentroko langileak euskalduntzeko asmoa erakutsi dute hitzarmen hau sinatu dutenbi parteek. Eta horretarako erabaki hauek hartu dituzte:

a) Euskaltegi homologatuera joatea. Ikastaroa amaitzean enpresak ordainduko ditu matrikularen gastuak, baina alde aurretik matrikula horren ordaingaria aurkeztu beharko da, hala nola klaseetara agertzeari buruz eta horiek aprobetxatzeari buruz euskaltegiiko zuzendariak egingo duen ziurtagiria.

b) Barmetegietara joatea. Enpresak alokairu-taulako soldata gehi antzintasuna, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan ordainduko du, alde aurretik klaseetara agertzeari buruz eta horiek aprobetxatzeari buruz euskaltegiiko zuzendariak egingo duen ziurtagiria aurkeztuz.

c) Ikastaro trinkoetara joatea udako hile batean. Enpresak alokairu-taulako soldata gehi antzintasunaren %80.<sup>a</sup>, gehi historiko gehigarri pertsonala bere kasuan ordainduko du, alde aurretik klaseetara agertzeari buruz eta horiek aprobetxatzeari buruz euskaltegiiko zuzendariak egingo duen ziurtagiria aurkeztuz.

2. Enpresako langile finko guztiez, enpresan urte beteko antzintasuna bete dutenek, artikulua honetako 1.º atalean aipatu diren abonoak jasotzeko eskubidea izango dute.

3. Lehenatasunak erabakitzeko orduan kontuan izan dira, alde batetik, langile bakoitzaren euskara aila eta, bestetik enpresaren organizazio egitura; eta horri dagokionean, ordena hau erabaki da: Telefonoa, Harreragela, Pertsonal Sanitarioa, Kanpoko Kontsultak, Gizarte Laguntzailletza, Gaixoaren arta, Lan harremanak, Kafetegia, Kutxa, e.a. Lehen ataleko b) eta c) pasartei dagokienean, lehenatasuna emango zaie aurreko ikastaroetan Euskaltegi Homologatueta egon direnei.

4. Artikulu honetan aipatu diren diru-ekarpenak lau lagunez osaturiko Batzorde batek bideratuko ditu: bi zuzendaritza-koak eta beste bi langileen ordezkariak. Batzorde honek erabakiko du eskatzaileen artean nortzuk joan ahal izango diren ikastaroetara.

Batzorde hau, gutxienez lau hilabetero bilduko delarik, arduratuko da, era berean, artikulua honetan ezarritakoa betetzeaz, Berebat, batzorde hau arduratuko da euskalduntze prozesurako irizpideak aldatzeaz edo hartu behar diren neurriak erabakitzeaz, beti ere Administrazioaren laguntzetara edota dirulaguntza ofizialek jotzeko ezarri diren arauetara lotuz.

5. Enpresak 31.737,90 euroko fondoa sortuko du hemen aipatu diren helburuetarako 2014 eta 2015 urteetan.

vas edades y lleven como mínimo 15 años en la Empresa, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades:

- A los 60 años: 12 mensualidades.
- A los 61 años: 10 mensualidades.
- A los 62 años: 8 mensualidades.
- A los 63 años: 6 mensualidades.
- A los 64 años: 4 mensualidades.

La cuantía de estas mensualidades será de salario tabla mensual más antigüedad más plus personal histórico en su caso.

## CAPÍTULO VII

### EUSKARA

#### Artículo 47. Euskara.

1. Con el fin de prestar una mejor atención a los enfermos/enfermas y usuarios/usuarios vascoparlantes, es voluntad de ambas partes establecer unas líneas de euskaldunización del personal, mediante:

a) Asistencia a centros homologados, abonando la Empresa a final de cada curso los gastos de matrícula, previa presentación del abono de la misma y el certificado del Director del Centro sobre asistencia y aprovechamiento.

b) Asistencia a barnetegis o internados, abonando la Empresa el salario tabla más antigüedad, más plus personal histórico en su caso, previa certificación del Director del Centro sobre asistencia y aprovechamiento.

c) Asistencia a cursos intensivos de un mes durante en verano, abonando la Empresa el 80% del salario tabla más antigüedad, más plus personal histórico en su caso, previa certificación del abono de la matrícula y aprovechamiento.

2. Todas/todos las/los trabajadoras/trabajadores fijas/fijos de plantilla que acrediten un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a los abonos recogidos en el apartado 1 de este artículo.

3. Se establecen como criterios orientativos de prioridad, el nivel previo de conocimiento del Euskara, y la situación de la estructura organizativa de la Empresa, según el orden siguiente: Teléfono, Recepción, Personal Sanitario, Consultas Externas, Asistencia Social, Atención al Paciente, Relaciones Laborales, Cafetería, Caja, y otros. En los apartados b) y c) del punto primero tendrán prioridad los/las trabajadores/trabajadoras que hayan asistido a Centros Homologados en cursos anteriores.

4. Las aportaciones recogidas en este artículo se canalizarán a través de una Comisión de 4 miembros, 2 por parte de la Dirección y 2 por parte de los Representantes de las/los Trabajadoras/trabajadores, quienes determinarán, de entre los/las solicitantes, al personal que puede acudir a los cursos o clases.

La Comisión que se reunirá con una periodicidad mínima cuatrimestral hará seguimiento de la aplicación del artículo, del uso del Euskara en la Empresa, y estudiará también las incidencias que puedan modificar los criterios y medidas de euskaldunización, según las líneas que pueda marcar la Administración o Subvenciones oficiales.

5. La Empresa destinará un fondo para estos fines de 31.737,90 euros para el año 2014 y 2015.

## VII. KAPITULUA

### MEDIKUNTZAKO PERTSONALA.

48. artikulua. *Medikuntzako pertsonalaren lanaldia, goardiak eta zerbitzua.*

1. Medikuen urteko lanaldia goizeko eta arratsaldeko lanaldietan banatuko da.

Goizeko eta arratsaldeko lanaldi hau urte hasieran zuzendaritzak egingo dituen lan egutegiaren arabera aldatu ahal izango da eta, egoki balitz, udako hilabeteetan lanaldi malgua eratu ahal izango da.

2. Zuzendaritzak, egoki baderitzo, lanaldia murriztu ahal izango die hala eskatzen duten medikuei. Lanaldia murrizten den kasuetan, II. Eranskinean ezarritako ordainsariak, urteko konputoan murriztutako lanaldiaren arabera murriztuko dira.

3. Sekzio-buruentzat eta Mediku adjuntuentzat derrigorezkoa izango da goardiak egitea.

4. Medikuntzako pertsonalak burutzen dituen agerpen fisikodun goardiak, III. Eranskinean ezarritako zenbatekoen arabera ordainduko dira.

5. Lanaldi baten ondorengo agerpen fisikodun goardia eginda gero, atsedean bat egiteko eskubidea izango du medikuak. Atsedean hori gutxienez 10 ordukoa izango da, eta horrek guztiak ez du kaltetuko itundutako eta urteko konputoan bete beharreko lanaldia. Esandakoaren eraginetarako, laneguntzat hartuko dira larunbatak.

Zentzu honetan, igande eta jaiegunen bezperetan hasten diren goardiei dagokien atsedean konpentsagarria hurrengo astearen barruan hartuko da.

6. Goardian egiten diren orduak ez dira kontuan hartuko itundutako lanaldiaren eraginetarako.

7. Lana antolatzea zuzendaritzari eskusiboki dagokion ahalmena da. Horrekin loturik, eta zentroan ager daitezkeen beharrezkoen arabera, zuzendaritzak erabakiko du dauden eginkizun eta zerbitzuetan mediku bakoitzak emango duen denbora: ospitalizazio, kanpoko kontsultak, irakaskuntza ikerkuntza, etxeetako asistentzia, e.a. Era berean, agerpen fisikoa eskatzen duten goardiak zein medikuei egingo dituen erabakitzeko ere zuzendaritzari dagokio. Laneko baldintzek ez dute aldaketarik izango, eta hala balitz, Langileen estatutuan xedaturikora joko da.

## IX. KAPITULUA

### LANGILEEN ORDEZKARITZARAKO ESKUBIDEA

49. artikulua. *Eskubide sindikalak.*

Hitzarmen honetan sartzten diren langileen eskubide sindikalak Askatasun Sindikaleko Lege Organikoko eta langileen Estatutuko xedapenek eta batez ere ondorengo arauak zuzenduko dituzte:

50. artikulua. *Enpresa Batzordea.*

1. Enpresa Batzordea da enpresako langile guztiak beren interesak defendatzeko izango duten ordezkari organo kolektiboa. Indarrean dagoen Legeriak damaizkion osaera eta bermeak izango ditu, hitzarmen honetan ezarri diren berme espezifikoak kaltetu gabe.

2. Enpresa Batzordearen jarduerarako ordainduko orduak hilabetero 40 izango dira, barnean sartzten direlarik Batzorde Mistoan eta enpresako zuzendaritzarekin hilero egingo diren bilera arrunteetan egingo direnak.

## CAPÍTULO VIII

### PERSONAL FACULTATIVO

Artículo 48. *Jornada, Guardias y servicio del personal facultativo.*

1. La jornada anual de los facultativos se distribuirá en jornada laboral de mañana y tarde.

Esta jornada de mañana y tarde se podrá modificar de conformidad con los calendarios que la Dirección confeccione a primeros de año y, en su caso, se podrá flexibilizar dicha jornada, en los meses de verano.

2. La Dirección podrá autorizar, si así lo estima, reducciones de jornada a las/los facultativas/facultativos que lo soliciten. En tales casos, las retribuciones fijadas en el Anexo II, serán aplicadas proporcionalmente a la jornada reducida autorizada, en cómputo anual.

3. La realización de guardias será obligatoria para las/los jefas/jefes de Sección y Médicos/Médicas Adjuntos/Adjuntas.

4. Las guardias de presencia física realizadas por el personal facultativo se compensarán según los importes fijados en el Anexo III.

5. Se reconoce el derecho al descanso tras el servicio de guardia de presencia física subsiguiente a una jornada de trabajo por una duración de 10 horas como mínimo y todo ello sin perjuicio de la observancia de la jornada pactada y aplicable en cómputo anual. El sábado a estos efectos se entenderá como laborable.

En este sentido, las guardias que comienzan en la víspera de domingos y fiestas laborales tendrán su descanso compensatorio dentro de la semana siguiente.

6. Las horas de guardia no se computarán a efectos de jornada laboral pactada.

7. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección. En relación con ello, y en función de las necesidades que se planteen, la Dirección determinará los tiempos que cada facultativo/facultativa haya de destinar a las diferentes tareas y servicios: Hospitalización, consultas externas, docencia, investigación, asistencia domiciliaria, etc. Asimismo, se determinarán las/los facultativas/facultativos que hayan de realizar las guardias de presencia física. Las modificaciones de las condiciones de trabajo no representarán modificaciones sustanciales, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los/las trabajadores/trabajadoras.

## CAPÍTULO IX

### DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 49. *Derechos Sindicales.*

Los derechos sindicales dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio se regularán por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de las/los trabajadoras/trabajadores, y más concretamente por las normas siguientes.

Artículo 50. *Comité de Empresa.*

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/las trabajadores/trabajadoras en la Empresa para la defensa de sus intereses. Tendrá la composición y garantías que señale la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

2. Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad del Comité de Empresa serán de 40 mensuales, incluyendo en ellas las dedicadas a la Comisión Mixta, y reunión ordinaria mensual con la Dirección de la Empresa.

Enpresa Batzordeko kideentzat ezarri diren lanordu ordainduetan sartu dira enpresako zuzendaritzarekin hileroko bilera bat egitea eta zuzendaritzak berak langileen ordezkariaren ekimenez deituko dituenak, baina zuzendaritzaren ekimenez egin daitezkeen beste bilera guztiak ez dira lanordu ordainduetat hartuko.

3. Enpresa Batzordearen eginkizun eta eskubideak honako hauek izango dira:

a) Enpresarentzat indarrean dauden lan-arauak, laneko segurtasuna eta osasuna, eta Gizarte Segurantzaren betetzeak direla ziurtatzea. Horretan guztian gerta daitezkeen arau-haustea enpresako zuzendaritzari jakinaraziko dizkio, eta horiek beteazteko behar diren erreklamazio guztiak egingo ditu.

b) Lanbide sailkapenerako espediente administratiboetan eta lege xedapenez beharrezko liratekeen beste haietan informatzea.

c) Enpresak bete nahi dituen lanpostuen berri jasotzea, hala nola kontratu berriak egiteko zein modalitate (finko, ez finko, aldibateko, denbora partzialeko, etxerako lana, e.a.) erabiliko den, zer arrazoi dauden kontratu berriak egiteko, kontratu horien iraupena, lanbide kategoriak eta horien guztien baldintza orokorrak. Eta horren guztiaren berri alde aurretik eta nahikoa astiaz emango zaio enpresako batzordeari.

d) Langileek egin beharrezko proba eta azterketei buruzko informazioa jasotzea, baldin eta halakorik balego.

e) Enpresako segurtasun eta osasun egoerari buruz eta horiek hobetzeko hartutako neurriei buruzko urtero informazioa jasotzea.

f) Produkzioa antolatzeaz eta teknikak hobetzeaz egokiztat jotzen dituen neurriak proposatzea enpresari.

4. Enpresako zuzendaritzak enpresaren egoerari eta bilakaerari buruzko informazioa eskainiko dio enpresako batzordeari aldizka.

5. Enpresak edozein langileri ezarritako izaera larriko edo oso larriko zigor neurriei buruzko informazioa emango dio alde aurretik Enpresa Batzordeari, eta honek zigorrei buruzko iritzia eman ahal izango du. Era berean, Sekzio Sindikalek ere iritzia emango ahal izango du zigorra beren afiliatuei ezarri zaizkionean.

6. Enpresa Batzordeak iragarki taula bat izango du bere erabilerarako eta, beti ere enpresaren ahalmenen barruan, lokal bat, Selzio Sindikalen lokaletik bereizturik.

7. Enpresako Batzordeak bilera egin behar dituzte, gutxienez 24 ordu lehenago enpresari jakinaraziko dizkio, egoera larri edo arrazoituen batek besterik eskatu ezean; azken kasu horretan, txikiago izan daiteke alde aurreko jakirazpenerako epea. Ahal izanez gero, bilerak alde aurretik antolatuko dira.

8. Artikulu honetan onartu diren eskubideak betetzeak ezin izango du gainontzeko langileen ohiko jarduna trabatu, ez eta enpresaren ekinbidea eragozteko ere.

#### 51. artikulua. Sekzio Sindikalak.

1. Legez osaturiko Zentrale Sindikal batetara afiliaturiko langileek Sekzio Sindikal bat osatu ahal izango dute. Sekzio hori eratzeko asmoa enpresako zuzendaritzari jakinaraziko zaio idatziz.

2. Enpresako Sekzio Sindikalek hurrengo bermeak izango dituzte:

a) Lokal egoki bat, beren eginkizun sindikalak betetzeko.

b) Enpresaren lokaletan izaera sindikaleko argitalpen eta abisuak zabaltzeko iragarki taula bat.

c) Nork bere afiliatuen kotizazioak jasotzea.

En las horas retribuidas establecidas para miembros del Comité de Empresa se incluye una reunión mensual con la Dirección de la Empresa y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

3. Serán funciones y derechos del Comité de Empresa los siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Seguridad Social, vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros que por disposición legal fuese necesario.

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijos, eventuales, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que lo motiven, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

d) Ser informados, en caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que las/los trabajadoras/trabajadores hayan de realizar.

e) Ser informados anualmente de la situación de Seguridad y Salud en la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

4. La Dirección del Centro facilitará información periódica acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

5. Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier trabajador/trabajadora deberán ser puestas en conocimiento previo del Comité de Empresa, quien podrá emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo, podrán emitir las Secciones Sindicales de Empresa respecto a sus afiliados.

6. El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios y, dentro de las posibilidades de la Empresa, de un local independiente de las Secciones Sindicales.

7. Las reuniones del Comité de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones sean programadas con la antelación suficiente.

8. El ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo no podrá interferir el trabajo de los restantes trabajadoras/trabajadores ni la marcha normal de la actividad de la Empresa.

#### Artículo 51. Secciones Sindicales.

1. Los/las trabajadores/trabajadoras adscritos a una Central Sindical legalmente constituida podrán formar una Sección Sindical, cuya constitución deberá ser comunicada por escrito a la Dirección de la Empresa.

2. Las Secciones Sindicales gozarán de los siguientes derechos:

a) Un local adecuado para desarrollar las actividades sindicales.

b) Un tablón de anuncios para poder difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa.

c) Recaudar las cotizaciones de sus afiliados/afiliadas.

d) Enpresak ez die eragotziko afiliazio lana egitea.

e) Enpresa Batzordeko postuak betetzeko egingo diren hauteskundeetarako hautagaiak proposatzea.

f) Zentroko zuzendaritzaren aurrean Sekzio Sindikaleko afiliatuen Ordezkaririk izango diren Ordezkaririk Sindikalak aukeratzea.

g) Aldez aurretiko notifikazioa emanez eta enpresako zuzendaritzaren baimenaz, sindikalista, ekonomista, abokatu, aditu, eta abarren zerbitzuak erabiltzea, gai kolektiboetan (negoziatio kolektiboa, alokairu berrikuspenak, erregulazioko espedienteak, e.a.) enpresako lokaletara sartzeko eskubidea izango dutelarik.

h) 3. pasartean ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaleko ordezkariek, Enpresa Batzordea biltzeko deia egin dezakete, batzorde horretako kideei dagozkien lanordu ordainduak erabiliz. Horretarako, bilera arruntak egiteko ezarrita dauden baldintza eta aurreabisuak bete beharko dira.

i) Lanorduz kanpo, enpresak baimena emango du bere lokaletan enpresako sekzio sindikaleko afiliatuek bilerak egin ditzaten. 3. Pasartean ezarritako baldintzak betetzen dituzten enpresako sekzio sindikal bateko afiliatuen bileretara, sekzio sindikalaren sindikatuko arduradun bat joan ahal izango da, aldez aurretik enpresari jakinarazi eta horren baimena jaso ondoren.

Enpresak, bere ahal izatearen barruan, bilera hauek egiteko lokalaz utziko ditu.

j) Arau-hauste larri edo oso larriengatik edozein langile afiliatuari ezarritako zigor neurriak ematen direnean, enpresak, interesatuari zuzenduriko idazki arrazoituarekin batera, langile zigortuaren Sekzio Sindikalari ere Kopia bat luzatuko dio.

k) Sekzio Sindikaleko partaide den inor ere ezin izango da diskriminatu, akiliazio sindikalaren aitzakipean.

3. Gutxienez %10aren afiliazioa duten enpresako sekzio sindikalen ordezkariek, hilean gehienez 40 lanordu ordaindu hartzeko eskubidea izango dute.

4. Langileen plantila osoaren %10aren afiliazioa duen sekzio sindikalak 63 lanordu ordainduko lizentzia izango du urtean bere afiliatu guztientzat (ez indibidualki), prestakuntza sindikaleko ikastaroak egiteko. Ordu horiek erabili ahal izateko, derrigorrez, afiliatu horien Sindikatuak enpresari jakinarazi beharko dio aldez aurretik asmoa era honetara: egun bateko lizentzia hartu nahi bada, 48 ordu lehenago egin behar da jakinarazpena eta egun bat baino gehiago hartu nahi bada, 72 ordu lehenago.

5. Sindikaturko kargu bat betetzeko eszedentzia eskatu duten langileak salbuetsita daude eszedentzia eskatzeko ezarri den derrigorrezko antzinatasuna betetzetik, kargu hori gutxienez probintzia mailakoa bada. Eszedentzia horiek nahitaezkoak izango dira eta beren iraupena aginte sindikalak irauten duena. Eszedentzia arazoetarako ezarrita dauden xedapen orokorrek arautuko dute eszedentzia mota hau.

6. Langileek, bere eskubide sindikalak betetzeko. Ondoren aipatuko diren bermeak izango dituzte, diskriminazio sindikalak xedetzat duten ekinza eta itun guztiak balio gabetzat joko direlarik, batez ere:

a) Langile baten enplegua, sindikatu batean afiliatuta egoitera edo afiliatuta ez egoitera baldintzatzea.

b) Enpresariak, finantza edo beste edozein eratako laguntzen bidez, sindikatu bat edo enpresako sekzio sindikalen bat eratzea edo eratzen laguntzea.

c) Sindikatu batean edo enpresako sekzio sindikal batean afiliatuta egoteagatik edo afiliatuta ez egoteagatik, edo indarrean dagoen legerira lotutako jarduera sindikal bat burutzeagatik, langilea enpresatik iraitzea, zigortzea, diskriminatzea edota horri edozein motatako kaltea-eragitea.

d) No podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

e) Proponer candidatas/candidatos a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa vacante.

f) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados a la Sección Sindical, ante la Dirección de la Empresa.

g) Utilizar previa notificación y autorización de la Empresa, los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.), con acceso a los locales de la Empresa.

h) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que reúnan los requisitos de afiliación establecidos en el apartado 3, podrán convocar al Comité de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para las reuniones ordinarias.

i) La Empresa permitirá reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos establecidos en el apartado 3, podrán acudir, previa notificación y autorización de la Empresa, un responsable de la Central Sindical.

Dentro de las posibilidades de la Empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

j) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajadora/trabajador afiliada/afiliado, la Empresa junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la Sección Sindical de Empresa a la que pertenezca.

k) Ningún miembro de la Sección Sindical podrá ser discriminado en el trabajo por razón de su afiliación sindical.

3. Los/las Delegados/delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo los porcentajes de afiliación del 10% tendrán derecho a un máximo de 40 horas retribuidas al mes.

4. La Sección Sindical que cumpla el requisito de afiliación del 10% del total de los/las trabajadores/trabajadoras de plantilla, dispondrá para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de hasta 63 horas anuales de licencia retribuida para asistencia a cursos de formación sindical. La utilización de dichos días requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un solo día el utilizado, y 72 horas si pretende utilizar más de 1 día.

5. Se exceptuará del periodo mínimo necesario de permanencia en la Empresa a las/los trabajadoras/trabajadores que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

6. Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los/las trabajadores/trabajadoras gozarán de las garantías que posteriormente se numeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

a) Condicionar el empleo de una/un trabajadora/trabajador a la afiliación o no de una Central Sindical.

b) La constitución o el apoyo por parte del Empresario de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.

c) Despedir a un/una trabajador/trabajadora, sancionarle, discriminarle, o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

7.-a) Artikulu honetako 2. ataleko c) eta i) pasarteetan aurrikusi diren jarduerak, lanorduetatik kanpo burutuko dira.

b) Artikulu honetan onartu diren eskubideak betetzeak ez du enpresaren lana edo ohiko jarduera garatuko.

*52. artikulua. Sekzio sindikalei eta enpresa batzordeari amankomunean dagozkien berme, eskubide eta arauak.*

1. Ekintza sindikalerako lanordu ordainduak erabili nahi direnean, enpresako zuzendaritzari jakinaraziko zaio gutxienez 24 ordu lehenago.

2. Enpresa batzordeari eta sekzio sindikalei erabiltzeko erabilerari hila baten barruan dagozkien ekintza orduak erakunde horietako kide bakar batengan edo batzuegan meta daitezke, beti ere ondoko eskakizunak betetz:

a) Orduak metatze hori sekzio sindikal bereko kideei dagozkien orduenak izatea.

b) Sindikatuak gutxienez enpresako plantilla osoko langileen %10aren afiliazioa izatea.

c) Orduak hartuko dituen langile edo langileen izena enpresari jakinaraztea aurreko hilabetearen barruan, eta gutxienez 8 egun lehenago.

d) Orduak metatzea gutxienez jarraiko hiru hilabete zehar mantentzea.

3. Beren ordezkari edo delegatu sindikalekin egon nahi duten langileak lanorduz kanpo joango dira horiengana.

4. Enpresak ahalmena izango du langile bat lanpostuz aldatzeko, behin-behinean eta langile horren aginte sindikalak dirauen artean, langile horren jarduera sindikala dela eta, enpresako lanaren martxa orokorrak traba larriak jasaten dituzte. Kasu honetan, langilea lekuz aldatze horren berri emango dio enpresari enpresa batzorde edo sekzio sindikalari.

Lekuz aldatutako langileari ez zaio kalte ekonomikorik eragingo, ez eta leku aldaketaren ondorioz eragozpenik jarriko ere bere ekimen sindikala burutzeko. Lanpostu berriak, enpresaren ahal izatearen barruan, lehengo lanpostuaren berdintsuena izan beharko du.

5. Ekimen sindikalerako lanordu ordainduak bai enpresa barruan bai kanpoan erabili ahal izango dira. Edonola ere, langileek justifikatu egin beharko dute beti ordu horiek erabili beharra, eta horretarako ez da derrigorrezkoa izango beren bilerekin gai-zerrenda edo eztabaidagaien zerrendarik enpresari aurkestea.

6. Arau-hauste larriak edo oso larriak eman direlako zigorra ezarri aurretik, ondokoei jakinaraziko zaie 24 orduko aurre-rapenaz, zigorra edonolako delarik ere:

a) Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

b) Ordezkari sindikalaren kasuan, sindikatu lokal edo probintzialari.

Ondorengo 48 orduko epearen barruan, organismo horiek txosten bat egingo dute, baina hori ez da loteslea izango enpresarentzat. Hori ikusirik enpresak, besterik gabe, egoki iruditzen zaion zigorra jartzera jo dezake.

Berme hori horretan mantenduko da ordezkarien agintaldia amaitu eta ondorengo bi urteetan zehar.

7. Enpresa batzordea eta ordezkari sindikalak jakinaren gain jarri beharko dira eta aholkua estatu beharko zaie, langileak zuzenean ukituko dituzten neurriak hartzeko orduan, eta batez ere neurri horiek era honetakoak direnean:

7. a) Las actividades contempladas en las letras c) e i) del apartado 2 de este artículo se ejercitarán fuera de las horas de trabajo.

b) El ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo no podrá interferir el trabajo o la marcha normal de la actividad de la Empresa.

*Artículo 52. Garantías, Derechos y Normas comunes a las Secciones Sindicales y Comité de Empresa.*

1. La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

2. Las horas del Comité de Empresa y Delegados/Delegadas de las Secciones Sindicales podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Sección Sindical.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la Empresa.

c) Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre de el/la titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un periodo de tres meses consecutivos.

3. Las/los trabajadoras/trabajadores que deseen dirigirse a sus respectivas/respectivos representantes o delegados/delegadas sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

4. La Empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo de su mandato sindical, a los trabajadores/trabajadoras que, como consecuencia de su actividad sindical, interfirieran gravemente la continuidad del proceso general de trabajo en la Empresa. Dicho traslado será previamente comunicado y consultado con el Comité de Empresa o Sección Sindical.

La/el trabajadora/trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente, ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia de su traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes, lo más similar al anterior.

5. Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la Empresa. En todo caso, los trabajadores/trabajadoras deberán justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la entrega del Orden del Día o de los temas a tratar.

6. Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas al:

a) Comité de Empresa en caso de Representantes de trabajadoras/trabajadores.

b) Sindicato Local o Provincial en caso de Delegado Sindical.

En los términos de 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe que no tendrá carácter vinculante, y la Empresa podrá adoptar sin más trámite la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

7. El Comité de Empresa y los/las Delegados/Delegadas Sindicales deberán ser informados/informadas y consultados/consultadas de cuantas medidas afecten directamente a los/las trabajadores/trabajadoras y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

- Lan erregulaziorako espedienteak.
- Enpresa osoa edota zati bat lekuz aldatzea.
- Lan sistema berriak edo pizgarriak ezartzea.
- Lanaren antolamendua nabarmenki aldatuko duten erabakiak.

Atal honetan aipatu diren gaietan enpresaren jarduerak baliozkoak izan daitezen, premiazkoa izango da bertan ezarritako jakinarazpen eta aholku eskakizunak betetzea.

Enpleguaren erregulazio egoera ematen denean, indarrean dagoen legeriak agintzen dituen epeen barruan eman ahal izango da jakitera txostena. Eta txosten hori eskudun den Lan-argintaritzarentzat egingo den espedientera gehituko da.

8. Ekimen sindikalerako 50. Artikuluko 2. atalean eta 51. artikuluko 3. atalean ezarri diren lanordu ordainduak urte osorako ikuspegiz hartuko dira. Hala, jarduera sindikal handikohilabetteetan ordu kopuru haundiago erabili ahal izango da, eta jarduera gutxiko hilabeteetan ordu kopuru txikiago. Hori guztia, ordu horien erabilera ahal denik eta gehien arrazionalizatzeke asmoz.

#### 53. artikulua. Zuhurtasun profesionala.

1. Enpresa Batzordeko kideek, eta batzordeak berak oro har, eta Ordezkarri Sindikalek zuhurtasun profesionalaz jokatu dute, zuzendaritzak enpresa batzordearen bileretan mahairatuko duen isilgordetzeko informazioari dagokionean eta bereziki ondoko arazoei buruz emango duen informazioari dagokionean: enpresa kokaturik dagoen sektore ekonomikoaren bilakaera orokorra; ekoizpen eta salmenten egoera; enpresako jarduera programa eta lanpostuen balizko bilakaera; balantzea eta emaitzen kontuak; barne txostena; plantilaren berregituraketa eta lan utzteak – erabatekoak edo partzialak – eta behin-behineko edo behin betiko berregituraketak; lanaldiak murriztea; enpresa barruko prestakuntza asmoak; lanaren organizazio eta kontrolerako sistemak ezartzea edota daudenak ikuskatzea; produkzio aldiak aztertzea, sari edo pizgarri sistemak ezartzea edo lanpostuen balorazioa egitea; enplegu bolumenean eragina izan ditzaketen bategite, zurgatze edota enpresaren estatus juridikoa aldatzea; eta, batez ere, zuzendaritzak isilpeko izaera emango dien arazoak. Dena dela, enpresak enpresa batzordeari emango dizkion dokumentuak ezin izango dira inolaz ere enpresaren esparrutik kanpo erabili, ez eta batzordeari ematea eragin duten helburuetatik kanpo ere.

2. Batzordearen eginkizunetan jasotako sekretuak isilean gordetzeko obligazioa dute enpresa batzordeko kideek, batzordea utzi eta gero ere bai. Zuzendaritzak espreski isiltasuna gordetzea eskatzen duen gaietan, enpresako langileek ere isiltasuna gorde beharko dute.

#### 54. artikulua. Batzarrak.

1. Enpresako zuzendaritzak lanordu ordainduko batzarrak egiteko baimena emango du. Urtean 12 ordu ordaindu izango dira batzarrak egiteko. Ordu erdi baino gutxiagoko batzarrak ez da onartuko.

2. Enpresa batzordeak egingo ditu batzarretarako deiak, eta horiek batzordeak berak eskatuz, sekzio sindikaleko ordezkariek eskatuz edo plantilako heren batek eskatuz egingo dira.

3. batzarrerako deialdia zuzendaritzari jakineraziko zaio gutxienez 48 orduko aurrerapenez, jakinerazpenen horretan batzarraren data eta egitaraua ere azalduko direlarik. Batzarra egiteko ordua enpresako zuzendaritzarekin batera erabakiko da.

#### 55. artikulua. Kontratuen Iraungipena Langileen Estatutuko 52. artikulua.

Langileen Estatutuko 52 artikulua araberako kausa objektiboengatik kontratuaren itzaltzeren kasuetan, kalte-ordainketa txikiena, soldata errealeko 18 hilabete, izango da lan eraginkorreko urte bakoitzean soldata errealeko 1.5 hilabeteko, 12 urteko maximo eta guzti batetan, hots.

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la Empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la Empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

En los casos de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos por la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente.

8. Las horas retribuidas para la acción sindical establecidas en los artículos 50. 2 y 51.3 tendrán una lectura anual, al objeto de disponer de mayor número de horas los meses de mayor actividad sindical y un menor número de horas en los períodos de poca actividad sindical, todo ello en aras a racionalizar su utilización.

#### Artículo 53. Sigilo profesional.

1. Los/las miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, y los Delegados Sindicales observarán sigilo profesional en todo lo referente a las informaciones confidenciales dadas por la Dirección en las reuniones del Comité, especialmente a las informaciones sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa; situación de producción y ventas; programas de actividad y evolución probable del empleo en la Empresa; balance, cuenta de resultados; memoria; reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla; reducciones de jornada; planes de formación en la Empresa; implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo; estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos o valoración de puestos de trabajo; informes de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa que suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo; y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

2. Las/los miembros del Comité de Empresa estarán obligados a guardar dicho secreto, aun después de dejar de pertenecer a dicho Comité. En las materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado, el secreto alcanza incluso a las/los trabajadoras/trabajadores de la Empresa.

#### Artículo 54. Asambleas.

1. La Dirección de la Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, hasta un máximo de 12 horas al año, no pudiéndose celebrar asambleas de duración inferior a media hora cada una.

2. Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento de la/el Delegada/Delegado de la Sección Sindical, o cuando lo solicite un tercio de la plantilla como mínimo.

3. La convocatoria de la asamblea se comunicará a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha de su celebración y el Orden del Día de la misma. La hora se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 55. Extinción de contratos artículo 52 Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de extinción del contrato por causas objetivas conforme al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la indemnización mínima será de 1.5 meses de salario real por cada año de trabajo efectivo, hasta un máximo de 12 años, es decir, 18 meses de salario real.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Bermetasun klausula:

– Matia Fundazioa-k ez du tramitatuko inongo kontratu-desegite espedienterik Langileen Estatutuko 51 artikuluan aurrez ikusitakoaren arabera, oraingo hitzarmeneko indarraldian zehar.

– Langileen Estatutuko 52 artikuluan arabera kausa objektiboengatik kontratuaren itzaltzeren kasuetan, kalte-ordainketa txikiena, soldata errealeko 18 hilabete, izango da lan eraginkorreko urte bakoitzean soldata errealeko 1.5 hilabeteko, 12 urteko maximo eta guzti batetan, hots.

– Kaleratze desegokietan kalte-ordainketa: 45 egun urteko, 42 hilabeteko mugarekin.

– Lan Hitzarmen hontan Langileen Estatutuko 82.3 artikulua bidea ez erabiltzeari uko egiten zaio.

Enpresarekin kontratuko erlazioa bukatzen duten langileen bermea.

2013ko martxoan izenpetutako Erretirate Partzialeko Planean dauden langileak, eta lan hitzarmen hontan modu hau hartzea erabakitzen dutenei, eta jadanik hartu dutenei, hurrengo erregimen berezia izango dute:

– Bere erretiratze partziala egiten duten momentuan, langile hauek aldi batean 2012-2013 urteetako akordioan atzeratutako kantitateak ordainduko zaizkie, dagokien kotizazio osagarriak eginez.

– 2014 urtean zehar, langile hauei plus pertsonal bat egokituko zaie, 2013 urteko lansaria (indarrean dagoen lansari taulako 14 paga) eta 1. puntuan aurreikusita dagoen 2014ko ordainketaren aldearen zenbatekoa izanik.

– Aurreko bi paragrafoetan esandakoaren ondorioz, langile hauei ez zaizkie hitzarmen hontako 4. Puntuan aurreikusitako itzulpen eta konpentsazioak aplikatuko.

Eraberean, lan erlazioa amaitzen den kasu guztietan, langilearen kitapenean, enpresak atzeratutako eta ez ordaindutako 2012, 2013 eta 2014 urteetako lansariak ordainduko ditu.

Zorrak:

– Zuzendaritzak, urteko aurreko ekonomikoetan, akordio hontan hitzartutako esekitutako ordainketei lehentasuna emango die.

– Aurrerantzean ez da Aktibo Finko Garbiaren %30aren gaitetik zorpetuko.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Cláusulas de garantía:

– Matia Fundazioa no tramitará ningún expediente de rescisión de contratos según lo previsto en el artículo 51 de Estatuto de Trabajadores, durante el periodo de vigencia del presente convenio.

– En los casos de extinción del contrato por causas objetivas conforme al artículo 52 del E.T., la indemnización mínima será de 1.5 meses de salario real por cada año de trabajo efectivo, hasta un máximo de 12 años, es decir, 18 meses de salario real.

– Indemnización por despido improcedente: 45 días por año con el límite de 42 mensualidades.

– Renuncia a la inaplicación del presente convenio por la vía del artículo 82.3 del Estatuto de trabajadores.

Garantía a los trabajadores que cesen su relación contractual con la empresa.

Los trabajadores incluidos en el Plan de Jubilación Parcial suscrito en marzo de 2013 y que tengan previsto acogerse a dicha modalidad en el periodo de vigencia del presente Convenio, además de aquellos que hayan ejercido ya dicha opción, tendrán el siguiente régimen especial:

– En el momento en que hagan efectiva su opción por la jubilación parcial, dichos trabajadores percibirán de una sola vez las cantidades aplazadas en virtud del Acuerdo 2012-2013, procediéndose a efectuar las cotizaciones complementarias correspondientes.

– Durante 2014, a dichos trabajadores se les asignará un plus personal por el importe correspondiente a la diferencia entre su salario anual de 2013 (14 pagas de las tablas salariales vigentes) y el resultante de aplicar la retribución de 2014 prevista en el punto 1.

– Como consecuencia de lo dicho en los dos párrafos anteriores, a los citados trabajadores no se les aplicarán las devoluciones y compensaciones previstas en el punto 4 del presente Acuerdo.

Asimismo, en todos los casos en que se produzca la extinción de la relación laboral, en el finiquito con el trabajador, la empresa abonará la cantidad correspondiente derivada de los aplazamientos y no abonos de las pagas de los años 2012, 2013 y 2104.

Endeudamiento.

– La Dirección priorizará los abonos pendientes estipulados en el presente acuerdo, en los presupuestos económicos anuales.

– No se realizarán endeudamientos a futuro que superen el 30% del Activo Fijo Neto.

I-1. ERANSKINA / ANEXO I-1 2014

Lanbide taldeak/Grupos Profesionales	Titulazio parekidea/ Titulación equivalente	Erreferentzi indizea/Índice de referencia	Oinarrizko soldata hilerokoa Retribución base mensual (año 2014 urtea)	Urteko soldata gordina/Sueldo bruto anual (año 2014 urtea)
A	Goi mailako titulazioa Titulado/Titulada Superior		2.582,56	32.452,72
B	Erdi mailako titulazioa/Titulada/Titulado Medio		2.016,58	25.660,96
C	Profesional prestakuntza 2. maila/ Formación Profesional 2º grado		1.847,80	23.635,60



Lanbide taldeak/Grupos Profesionales	Titulazio parekidea/ Titulación equivalente	Erreferentzi indizea/Índice de referencia	Oinarrizko soldata hilerokoa Retribución base mensual (año 2014 urtea)	Urteko soldata gordina/Sueldo bruto anual (año 2014 urtea)
D	Profesional prestakuntza 1 maila/ Formación Profesional 1º grado		1.462,38	19.010,56
E	Ez kualifikatua/No cualificado/cualificada		1.296,49	17.019,88

I-2. ERANSKINA / ANEXO I-2 2015

Lanbide taldeak/Grupos Profesionales	Titulazio parekidea/ Titulación equivalente	Erreferentzi indizea/Índice de referencia	Oinarrizko soldata hilerokoa / Retribución base mensual (año 2015 urtea)	Urteko soldata gordina/Sueldo bruto anual (año 2015 urtea)
A	Goi mailako titulazioa Titulado/Titulada Superior		2.582,56	36.155,84
B	Erdi mailako titulazioa/Titulada/Titulado Medio		2.016,58	28.232,12
C	Profesional prestakuntza 2. maila/ Formación Profesional 2º grado		1.847,80	25.869,20
D	Profesional prestakuntza 1 maila/ Formación Profesional 1º grado		1.462,38	20.473,32
E	Ez kualifikatua/No cualificado/cualificada		1.296,49	18.150,86

II-1. ERANSKINA / ANEXO II-1 AÑO 2014 URTEA

Taldea Grupo	Indizea Índice	Saila Area	Lanpostua Puesto	Oinarria Base	Erantz Plus Resp.	Hilekoa Mes	Urtekoa Anual
A	2,16	Asist.	Jefa/e servicio Medico/a adjunto	2.582,56	1.406,10	3.988,66	49.325,92
			Medica/o especialista	2.582,56	-	2.582,56	32.452,72
			Farmacéutico/s	2.582,56	-	2.582,56	32.452,72
			Psicóloga/o	2.582,56	-	2.582,56	32.452,72
			Técnico/a Superior	2.582,56	-	2.582,56	32.452,72
		Gest.					
B	1,69	Gest.	Jefa/e Alimentación	2.016,58	1.048,03	3.064,61	38.237,32
			Jefa/e Sección	2.016,58	1.147,13	3.163,71	39.426,52
			Supervisor/a	2.016,58	636,18	2.652,76	33.295,12
			Coordinador/a	2.016,58	636,18	2.652,76	33.295,12
			Fisioterapeuta	2.016,58	-	2.016,58	25.660,96
		Asist.	DUE	2.016,58	-	2.016,58	25.660,96
			Trabajador/a Social	2.016,58	-	2.016,58	25.660,96
			Terapeuta Ocupacional	2.016,58	-	2.016,58	25.660,96
			Técnico/a Medio	2.016,58	-	2.016,58	25.660,96
C	1,46	Serv.	Jefa/e Grupo Gobernanta/e	1.847,80	458,29	2.306,09	29.135,08
			Encargada/o Servicios	1.847,80	379,39	2.227,19	28.188,28
			Oficial/a administrativo	1.847,80	253,36	2.101,16	26.675,92
			Oficial/aMantenimient	1.847,80	-	1.847,80	23.635,60
			Cocinera/o	1.847,80	-	1.847,80	23.635,60
			Monitor/a	1.847,80	-	1.847,80	23.635,60
			Técnica/o Especialista	1.847,80	-	1.847,80	23.635,60

Taldea Grupo	Indizea Indice	Saila Area	Lanpostua Puesto	Oinarria Base	Erantz Plus Resp.	Hilekoa Mes	Urtekoa Anual
D	1,14	Serv.	Ofic. Transporte	1.462,38	-	1.462,38	19.010,56
			Conserje	1.462,38	-	1.462,38	19.010,56
			Oficial 2º Mantenimi.	1.462,38	-	1.462,38	19.010,56
			Mozo sanitario	1.462,38	-	1.462,38	19.010,56
			Auxiliar clínica	1.462,38	-	1.462,38	19.010,56
		Asist.	Auxiliar asistencial	1.462,38	-	1.462,38	19.010,56
			Auxiliar sanitario	1.462,38	-	1.462,38	19.010,56
			Auxiliar administrativo	1.462,38	-	1.462,38	19.010,56
			Ayudante cocina	1.462,38	-	1.462,38	19.010,56
			Costurera/o	1.462,38	-	1.462,38	19.010,56
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería	1.462,38	-	1.462,38	19.010,56			
E	1,00	Serv.	Vigilante/a	1.296,49	-	1.296,49	17.019,88
			Telefonista	1.296,49	-	1.296,49	17.019,88
			Ayte. Mantenimiento	1.296,49	-	1.296,49	17.019,88
			Lavander / Planchad	1.296,49	-	1.296,49	17.019,88
			Limpiador/acamarera/o	1.296,49	-	1.296,49	17.019,88
			Lavavajillas	1.296,49	-	1.296,49	17.019,88
			Ayte/a. Trab. Varios	1.296,49	-	1.296,49	17.019,88

## II-2. ERANSKINA / ANEXO II-2 AÑO 2015 URTEA

Taldea Grupo	Indizea Indice	Saila Area	Lanpostua Puesto	Oinarria Base	Erantz Plus Resp.	Hilekoa Mes	Urtekoa Anual
A	2,16	Asist.	Jefa/e servicio	2.582,56	1.406,10	3.988,66	55.841,24
			Medico/a adjunto	2.582,56	-	2.582,56	36.155,84
			Medica/o especialista	2.582,56	-	2.582,56	36.155,84
			Farmacéutico/s	2.582,56	-	2.582,56	36.155,84
			Psicóloga/o	2.582,56	-	2.582,56	36.155,84
		Gest.	Técnico/a Superior	2.582,56	-	2.582,56	36.155,84
B	1,69	Gest.	Jefa/e Alimentación	2.016,58	1.048,03	3.064,61	42.904,54
			Jefa/e Sección	2.016,58	1.147,13	3.163,71	44.291,94
			Supervisor/a	2.016,58	636,18	2.652,76	37.138,64
			Coordinador/a	2.016,58	636,18	2.652,76	37.138,64
		Asist.	Fisioterapeuta	2.016,58	-	2.016,58	28.232,12
			DUE	2.016,58	-	2.016,58	28.232,12
			Trabajador/a Social	2.016,58	-	2.016,58	28.232,12
			Terapeuta Ocupacional	2.016,58	-	2.016,58	28.232,12
Técnico/a Medio	2.016,58	-	2.016,58	28.232,12			
C	1,46	Serv.	Jefa/e Grupo	1.847,80	458,29	2.306,09	32.285,26
			Gobernanta/e	1.847,80	379,39	2.227,19	31.180,66
			Encargada/o Servicios	1.847,80	253,36	2.101,16	29.416,21
			Oficial/a administrativo	1.847,80	-	1.847,80	25.869,20
			Oficial/aMantenimient	1.847,80	-	1.847,80	25.869,20
			Cocinera/o	1.847,80	-	1.847,80	25.869,20
			Monitor/a	1.847,80	-	1.847,80	25.869,20
Técnica/o Especialista	1.847,80	-	1.847,80	25.869,20			
D	1,14	Serv.	Ofic. Transporte	1.462,38	-	1.462,38	20.473,32
			Conserje	1.462,38	-	1.462,38	20.473,32
			Oficial 2º Mantenimi.	1.462,38	-	1.462,38	20.473,32
			Mozo sanitario	1.462,38	-	1.462,38	20.473,32
			Auxiliar clínica	1.462,38	-	1.462,38	20.473,32
		Asist.	Auxiliar asistencial	1.462,38	-	1.462,38	20.473,32
			Auxiliar sanitario	1.462,38	-	1.462,38	20.473,32
			Auxiliar administrativo	1.462,38	-	1.462,38	20.473,32
			Ayudante cocina	1.462,38	-	1.462,38	20.473,32
			Costurera/o	1.462,38	-	1.462,38	20.473,32
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería	1.462,38	-	1.462,38	20.473,32			

Taldea Grupo	Indizea Índice	Saila Area	Lanpostua Puesto	Oinarrria Base	Erantz Plus Resp.	Hilekoa Mes	Urtekoa Anual
E	1,00	Serv.	Vigilante/a	1.296,49	-	1.296,49	18.150,86
			Telefonista	1.296,49	-	1.296,49	18.150,86
			Ayte. Mantenimiento	1.296,49	-	1.296,49	18.150,86
			Lavander / Planchad	1.296,49	-	1.296,49	18.150,86
			Limpiador/acamarera/o	1.296,49	-	1.296,49	18.150,86
			Lavavajillas	1.296,49	-	1.296,49	18.150,86
			Ayte/a. Trab. Varios	1.296,49	-	1.296,49	18.150,86

III. ERANSKINA

PLUSAK

2014 eta 2015 urteetarako prezioak hurrengoak dira:

a) Antzintasuna.

Hirurtekoaren zenbatekoa: 42,07 euro.

b) Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuak.

Hilekoen zenbatekoak:

– E.U.D.: 279,64 euro.

– Laguntzaileak: 211,81 euro.

– Ikuzlea: 201,10 euro.

c) Gaueko lanak:

Gaueko lanaldiaren zenbatekoa:

– E.U.D.: 40,52 euro/eguneko.

– Laguntzaileak: 32,36 euro/eguneko.

d) Igande eta jaiegunak:

Lanaldiaren zenbatekoa: 50,26 euro/eguneko.

e) Medikuen goardiak:

Goardiaren zenbatekoa: 20,78 euro/orduko.

f) Mantenimenduko goardiak: Larunbat, igande eta asteburutan egindo dira, 8-13 ra presentziatzeko orduak izanik eta 5 ordu hauek urteko zenbaketan barneratzen direlarik, eta 13-22 ra lokalizatuak, lan egindako goardia bakoitzagatik 2 ordu gehiago zenbatuaz.

Goardiaren zenbatekoa: 64,79 €/eguneko.

Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuak, gaueko lana, igande eta jaiegunetako lana, eta medikuen goardiak egiteagatik zenbateko horietan sartuta daude, prorrateoz, kasuz kasuko aparteko ordainsari eta oporrei dagozkien zenbatekoak.

OINARRIZKO ORDAINSARIA GAUEKO LANALDI IRAUNKORRA

Laguntzaileak:

– 1.654,20 euro/hilabeteko.

– 23.158,80 euro/urteko.

S.U.T.:

– 2.266,31 euro/hilabeteko.

– 31.728,34 euro/urteko.

Jagolea:

– 1.488,86 euro/hilabeteko.

– 20.844,04 euro/urteko.

ANEXO III

PLUSES

Los precios para 2014 y 2015 son los siguientes:

a) Antigüedad.

Importe trienio: 42,07 euros.

b) Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Importes mensuales:

– D.U.E.: 279,64 euros.

– Auxiliares: 211,81 euros.

– Lavandera/lavadero: 201,10 euros.

c) Nocturnidad:

Importe jornada nocturna:

– D.U.E.: 40,52 euros/ jornada.

– Auxiliares: 32,36 euros /jornada.

d) Domingos y fiestas laborales:

Importe por jornada: 50,26 euros/jornada.

e) Guardias facultativos:

Importe guardias: 20,78 euros/hora.

f) Guardias mantenimiento: éstas se realizarán los sábados, domingos y festivos, siendo de 8-13 horas presenciales estando incluidas estas 5 horas dentro del cómputo anual, y de 13-22 horas localizables, computándose por cada guardia trabajada 2 horas más.

Importe guardias: 64,79 €/jornada.

Los importes figurados en los conceptos de Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos, Nocturnidad, Domingos y Fiestas Laborales y Guardias Facultativas llevan incluidos en su cantidad, por prorrateo, aquellos importes que en su caso, les correspondiese en orden a la aplicación de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

RETRIBUCIÓN BÁSICA TURNO NOCTURNO FIJO

Auxiliares:

– 1.654,20 euros/mes.

– 23.158,80 euros/año.

A.T.S.-DUE:

– 2.266,31 euros/mes.

– 31.728,34 euros/año.

Vigilante/vigilanta:

– 1.488,86 euros/mes.

– 20.844,04 euros/año. ANEXO IV

IV. ERANSKINA

DIZIPLINA ERREGIMENA

1. Enpresako langile guztiek, inolako salbuespenik gabr, bere esku jarritako eginkizunen ardura ez ezik, bere jokaeraren ardura ere izango du, hala nola indarrean dagoen legerian eta eranskin honetan ezarritako aginduak eta arauak betetzekoa ere izango du.

a) Hutsegitezat joko da langile batek bere obligazio edo betekizunen batean iruzur egitea edo enpresari galerak sortaraztea, edo indarrean dauden lege-xedapenetan agintzen denaren kontrako jokabidea erakustea.

b) Ondoren datorren hutsegiteen zerrendak aipamen izaera baino ez du, ez da beraz zerrenda mugatua edo beste hutsegite batzuk baztertuko dituena.

2. Hutsegiteak.

Arinak, ez hain larriak, larriak edo oso larriak izan daitezke diziiplina hutsegiteak.

– Hutsegite arinak.

a) Laneko orduetan justifikaziorik gabeko puntualtasunik eza erakustea: galera larriak eragiten ez duten hogeit hamar minutu baino gutxiagoko atzerapenak.

b) Zerbitzuan zehar izan ditzakeen harremanetan jendeari jaramonik ez egitea eta zabarkeriaz tratatzea.

c) Nork bere buruaren garbitasunaz ez arduratzea.

d) Gaixotasun baxak garaiz ez bideratzea, ezintasun justifikatua erakusten denean izan ezik.

e) Helbidea aldatzen denean enpresari ez jakinaraztea, aldaketa egin eta bost eguneko epearen barruan.

– Hutsegite ez hain larriak.

a) Hiru hutsegite arin burutzea 180 eguneko epearen barruan.

b) Hogeit hamar minututik berrogeita bost minuturako puntualtasun faltak; lanaldia bukatu baino lehen lanpostutik alde egitea; lanaldi barruan lanpostutik alde egitea beharrezkoa den baime-nik gabe edo justifikaziorik gabe, beti ere galera berreskurazetik eragiten ez bada.

c) Zerbitzu prestaketari behar den ardurarik ez ematea.

d) Zerbitzuari dagozkion gaitan nagusiei desobedientzia erakustea, beti ere desobedientzia hori ahozkoa izan ez bada, zeren eta ahozkoa denean, larritzat joko baita hutsegitea.

e) Segurtasun eta Osasun arauak dagokienean, arduragabekeria, beti ere istripu edo kalte larriak eragiten ez badiu bere buruari, beste lankideei edota laneko tresnei.

– Hutsegite larriak.

a) Hiru hutsegite ez hain larri burutzea, 360 eguneko epearen barruan.

b) Lanegun batean lanera ez agertzea, inolako baimenik gabe edota arrazoi larriak gabe.

c) Zerbitzu edo eginkizunari buruz bere nagusiek ematen dioten aginduak ez betetzea behin baino gehiagotan.

d) Menekoei, nagusiei edota lankideei zor zaien begirunean hutsegite larriak egitea.

e) Lokaletan, materialean edota laneko dokumentuetan kalte larriak sortzea nahita edo arduragabeziaz.

f) Lantokian liskarrak sortzea edota horietan parte hartzea.

ANEXO IV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la Dirección de la Empresa, no sólo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en la Legislación aplicable y en este Anexo.

a) Se considerará falta todo acto u omisión que suponga quebranto de las obligaciones y deberes propios de cada trabajador/trabajadora, o resultare contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

b) La siguiente relación de faltas tiene únicamente un carácter enunciativo, y de ninguna manera exhaustivo o limitativo.

2. Faltas.

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

– Faltas leves.

a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo inferiores a veinte minutos, que no causen perjuicio irreparable.

b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio.

c) Las relativas a la falta de pulcritud personal.

d) No cursar a su debido tiempo los partes de baja por enfermedad salvo que se probara la imposibilidad de haberlo efectuado.

e) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días, después de haberlo realizado.

– Faltas menos graves.

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas leves en el plazo de 180 días.

b) Las faltas de puntualidad entre veinte y cuarenta y cinco minutos; abandonar el puesto de trabajo antes de finalizar la jornada; ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no se ocasionen perjuicio irreparable.

c) No atender a la prestación del servicio con la debida diligencia.

d) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra, en cuyo caso se calificará como falta grave.

e) La imprudencia en el trabajo con respeto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre Seguridad y Salud, que no ocasionen serios accidentes o daños a sí mismo o a otros/otras trabajadores/trabajadoras o elementos de trabajo.

– Faltas graves.

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas menos graves en el plazo de 360 días.

b) No acudir un día al trabajo, sin el debido permiso o causa justificada grave.

c) El incumplimiento reiterado de las órdenes o instrucciones de los superiores, referidas al servicio.

d) Las faltas graves de consideración respecto a las/los subordinadas/subordinados, superiores, o compañeros/compañeras de trabajo.

e) Causar por mala fe o negligencia graves daños en los locales, materiales o documentos de trabajo.

f) Originar o tomar parte en altercados en los centros de trabajo.

g) Zuhurtasun profesionalaren betebeharrari hutsegitea, lanpostua, laneko kargua edo dagokion ordezkaritza dela eta bere ezagupenera iritsi diren gaietan, enpresari kalteak eraginez edo bere buruaren mesedea bilatuz.

h) Nagusi edo zuzendariak erakusten duten nagikeria, bere menekoen hutsegiteei dagokienean.

i) Aginteaz nabarmenki abusatzea.

j) Lanorduak kontrolatzeko sistemei iruzur egiteko ekin-tzak edo arau-hausteak, edo puntualtasun hutsegiteak gertatu direnean, horiek ez antzemateko ahaleginak egitea.

– Oso hutsegite larriak.

a) Bi hutsegite larri egitea, 360 eguneko epearen barruan.

b) Lanera joan beharrean edo puntualtasunean hutsegiteak errepikatzea justifikaziorik gabe.

c) Lanean diziplina eza eta desobediencia larriak erakustea behin eta berriz.

d) Hitzez edo gorputzez nagusiak, menekoak edo enpresan lan egiten duen edonor edota horiekin bizi diren senitarte-koak mintzea.

e) Kontratuari zor zaion borondate onari iruzur egitea, edota lan-jardunean eman zaion konfidantzaz abusatzea.

f) Ohiko errendimendua edo itundutakoa gutxitzea era jarraian eta norbere borondatez.

g) Ohiz mozkortzea edo drogak hartzea, lan-jardunean kalteak eragin daitezkeenean.

h) Pentsaera, idea edota iritzien adieranpen askatasuna mugatzea.

i) Laneko eskubide eta askatasunak edota eskubide eta askatasun sindikalak eragozteko enpresa barruan.

j) Grebaldietan gutxiengo zerbitzuak betetzeko obligazioari uko egitea.

k) Arraza dela, nazionalitatea, sexua, erlijioa, hizkuntza, irizpidea edota beste edozein dela eta, diskriminazioz jokatzeko lanean.

### 3. Zigorrak.

1) Enpresari dagokio hutsegiteak baloratzea, eta enpresaren ahalmena da zigorrak ezartzea, beti ere Langileen Estatutura eta Hitzarmen honetara loturik.

2) Hutsegiteren bat edo batzuk egin duen pertsonalari jar dakizkiokeen zigorrak honakoak izango dira:

a) Hutsegite arinengatik: ohartarazpena edo kargu har-tzeak ahoz edo idatziz; edota lana soldata kentzea, bi egun gehienez.

b) Hutsegite ez hain larriengatik: soldata eta lana kentzea, hirutik hamar egunera.

c) Hutsegite larriak: soldata eta lana kentzea, hamarretik hogei egunera.

d) Hutsegite oso larriak: Lanetik iraitzea; edo soldata eta lana kentzea hogeitik hirurogei egunera; edo departamentu edo zerbitzuz aldatzea, hiru hiletik urte betera; edo kategoriaz igo-zeko eskubidea gaitasungabetzea, gehienez hiru urte arte.

### 4. Zigorretarako prozedura.

1) Hutsegite bat zein mailatakoa den erabakitzeo eta zer-nolako zigorra jarriko den zehazteko honako elementuak izango beharko dira kontuan, besteak beste: hutsegitea ea nahita egin-dakoa den, zerbitzuan izan duen eragina, langileei edo enpre-sari sortutako kalteak, behin baino gehiagotan egin den, e.a.

g) Incumplir el deber de sigilo profesional respecto a los asuntos conocidos por razón del puesto o cargo de trabajo o representación, causando perjuicio a la Empresa, o en provecho propio.

h) La tolerancia de los/las superiores respecto de las faltas de sus subordinados.

i) El abuso notorio de autoridad.

j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

– Faltas muy graves.

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de dos faltas graves en el plazo de 360 días.

b) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

c) La indisciplina o desobediencia grave o reiterada en el trabajo.

d) Las ofensas verbales o físicas a las/los superiores, subordinados/subordinadas, o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

h) Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, de las ideas y de las opiniones.

i) La obstaculización en el centro de trabajo del libre ejercicio de los derechos y libertades laborales y sindicales.

j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos en caso de huelga.

k) Toda actuación discriminatoria en el centro de trabajo por razón de raza, nacionalidad, sexo, religión, lengua, opinión o cualquier otra condición.

### 3. Sanciones.

1) Corresponden a la Empresa la valoración de las faltas y facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de las/los trabajadoras/trabajadoreses y en este Convenio.

2) Las sanciones que pueden imponerse al personal que hubiere incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes.

a) Por faltas leves: Amonestaciones o apercibimiento verbal o escrito; o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a veinte días.

d) Por faltas muy graves: Despido; o suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días; o traslado de departamento o Servicio por un periodo de tres meses a un año; o inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo.

### 4. Procedimiento sancionador.

1) Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta elementos tales como la intencionalidad, perturbación del servicio, daños producidos a trabajadores/trabajadoras o empresa, reincidencia, sin que esta relación tenga carácter de exhaustiva.

2) Kasu guzti-guztietan, ohartarazpena, kargu hartzea edo zigorra izan baldin badaiteke, interesatuak dioena entzungo da aurretik. Horretarako kontrako expedientea tramitatzeko 72 orduko epea izango du, zuzendaritza hutsegite egitearen jakin egunetik. Interestua eta langileen legezko ordezkoei idatzizko adierazpenarekin hasiko da, interesatua zentru kontrako eskaera ez badu egiten, bertan data eta arrazoiak konstaraziko direlarik.

3) Kasu guztietan, edozein amonestazio, aperzibimendu edota zigorra ezarri baino lehen interesatuarekin hitzegingo da.

4) Hutsegite arin eta ez hain larriengatik jartzen diren zigorrak enpresak zehazten duen epean beteko dira, baina zigorra ezarri eta hamabost eguneko epearen baitan betiere.

5) Hutsagite larri edo oso larriengatik zigorrak, irazpena izan ezik, tinkoak direnetik hurrengo hogeita hamar lane-guneko epearen baitan hasiko dira betetzen; tinkoak izango dira erabakiaren jakinarazpenetik hamabost lanegun igaro direnean, zigortuak Lan Jurisdikzioaren aurrean inpugnatu gabe.

#### 5. Preskripzioa.

1) Enpresari dagokion zigorrak jartzeko ahalmena amaitu egingo da: hutsegiteak arinak direnean, zuzendaritzak gertakizunaren berri jaso eta hiru egun barru; hutsegiteak ez hain larriak direnean, hamar egun barru; larriak direnean, hamabost egun barru; oso larriak direnean, hilabete barru, eta edozein modutara, hutsegitea burutu eta sei hilabetera.

2) Leialtasun-eza eta konfidantza abusua eman direnetan, hutsegitea burutu eta hemezortzi hilabetera amaituko da.

#### 6. Baliogabetzea.

Zigorrak baliogabetu egingo dira, hutsegiteak behin eta berriz egiten direnean izan ezik, denboraren iraganaz, era honetara:

- Hutsegite arinak: zigorra ezarri eta hiru hilabetera.
- Ez hain larriak: urte betera.
- Larriak: bi urtera.
- Oso larriak: lau urtera, irazpen kasuak izan ezik; azken kasu honetan langilea Enpresatik kanpora bota denez, zigorra ez da inoiz ere baliogabetuko.

2) En todo caso en que exista la posibilidad de sanción con suspensión de empleo y sueldo, se tendrá derecho a la tramitación de expediente contradictorio, en el plazo de 72 horas desde el conocimiento de la falta por la Dirección, iniciándose con la comunicación escrita al interesado, y a los/las representantes legales de las/los trabajadoras/trabajadores salvo petición expresa de el/la interesado/interesada en sentido contrario, haciendo constar en la misma la fecha y los hechos que la motivan.

3) En todos los casos, antes de imponer cualquier amonestación, apercibimiento o sanción, se dará previamente audiencia a la/el interesada/interesado.

4) Las sanciones que se impongan por faltas leves y menos graves se cumplirán cuando señale la empresa, pero dentro del plazo de quince días hábiles siguientes a su imposición.

5) Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto la de despido, se empezarán a cumplir dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la fecha de su firmeza, entendiéndose firmes cuando hayan transcurrido quince días hábiles desde la fecha de notificación del acuerdo, sin que el sancionado lo haya impugnado ante la Jurisdicción Laboral.

#### 5. Prescripción.

1) La facultad de la Empresa para sancionar caducará, para las faltas leves a los tres días de que fuera conocido el hecho por la Dirección; para las faltas menos graves a los diez días; para las faltas graves a los quince; y para las muy graves, al mes, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

2) La deslealtad o el abuso de confianza caducará a los dieciocho meses de cometido el hecho.

#### 6. Cancelación.

Las sanciones se cancelarán, salvo a efectos de reincidencia, por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- Las leves a los tres meses de su imposición.
- Las menos graves al año.
- Las graves a los dos años.
- Las muy graves, a los cuatro años, excepto la de despido, que por haber sido separado el trabajador/trabajadora de la Empresa no se cancelará en ningún caso.