

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, San Juan de Dios Donostia Ospitalaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104702012023 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2023ko urriaren 9an, enpresako zuzendariak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2023ko urriaren 23an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2023ko azaroaren 20an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko azaroaren 20a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkarria. (8622)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Hospital San Juan de Dios Donostia (código 2010470201 2023).

ANTECEDENTES

Primero. El día 9 de octubre de 2023, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 23 de octubre de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 20 de noviembre de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 20 de noviembre de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (8622)

San Juan de Dios Donostia Ospitalearen 2022, 2023 eta 2024rako Hitzarmen Kolektiboa.

1. artikulua. *Langile-, funtzio- eta lurralde-eremuak.*

Hitzarmen kolektibo honek San Juan de Dios Ospitaleko langile guztien lan-baldintzak arautzen ditu, bai langile finkoenak, bai behin-behinekoenak, Donostiako zentroan lan egiten dutenak, honako hauek izan ezik: Lan Legediak araututako eremutik kanpo dauden langileak (Langileen Estatutuaren 1.3.c eta 2.a artikulua), goi-zuzendaritzako langileak (abuztuaren 1eko 1382/1985 Errege Dekretua) eta zuzendari edo zuzendariordearen kategoria duten langileak. Donostiako lantokira atxikitako langileek hitzarmen honetan ezarritakoa beteko dute.

2. artikulua. *Hitzarmenaren indarraldia, iraupena eta luza-pena.*

Hitzarmena sinatzen den egunean jarriko da indarrean, eta 2024ko abenduaren 31ra arte egongo da hala, ondoreko ekonomikoak 2022ko urtarrilaren 1erako atzera-eragina izango duten arren; hori guztia, dagokion aldizkari ofizialean noiz argitaratzen den gorabehera.

Bi alderdiek adosten dute hitzarmena 2024ko urriaren 31n salatuko dela, eta hitzarmena automatikoki salatzen denetik zenbatzen hasita 30 eguneko epean hurrengo hitzarmenaren inguruko deliberamenduak hasteko konpromisoa hartzen dute.

Hitzarmena negoziatzeko legítimatuta dauden alderdietako edozeinek hitzarmenaren artikuluetan jasotako arlo guztiak edo batzuk sartu ahal izango ditu negoziazioan –betiere arlo horietarako itundutako indarraldiak errespetatuz–, bai eta arlo berriak ere.

Hitzarmen honen indarraldi mugagabea sektorearen berezitasunak kontuan hartuta hitzartu da. Sektorearen ezaugarri nagusia tarifen eta itun-bolumenaren nolabaiteko egonkortasuna da. Inoiz aldaketa bat gertatzen bada egungo tarifen eta soldata-kostuen arteko proportzioan, bi alderdiek finantza-erakundera berehala elkarrekin joateko konpromisoa hartzen dute, egoera lehengora dezan eta, egiten ez badu, eskura dituzten legezko baliabideak erabiliko dituzte kalte konponezinak saihesteko.

Esanbidezko akordiorik lortzen ez den bitartean, artikulua guztiek indarrean jarraituko dute, eta sortzen diren desadostasunek eta gatazkek ez dute inola ere hitzarmena desagertzea ekarriko. Alderdiek azpimarratu dutenez, hitzarmena negoziazio-mahaiak erabakitzen duenean baino ez da desagertuko.

3. artikulua. *Osootasunari atxikitzea.*

Hitzartutako baldintzek osootasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan, betiere langilearentzako baldintza onuragarriagoi buruzko artikuluen ondorioak kontuan hartuta. Hitzarmen honek gutxienezko baldintzak adierazten ditu, eta, beraz, ez die kalterik egingo arautegi edo kontratu bidez lortutako baldintza onuragarriagoi.

Laneko jurisdikzioak, laneko agintaritzak edo eraginpeko edozeinek hala eskatuta, hitzarmen kolektibo honetako artikuluetako batzuk deuseztatuz gero, eraginik gabe geratuko dira, baina gainerako artikuluei beren horretan eutsiko zaie.

Baliogabetutako testuak berriz negoziatzeko, negoziazio-mahai bilduko da epaia irmo bihurtzen denetik bi hilabeteko epean.

4. artikulua. *Batzorde paritarioa.*

Batzorde paritario bat osatuko da hitzarmen hau interpretatzeko, arbitratzeko, adosteko eta zaintzeko, baita hitzarmena aplikatzetik sortuko diren gai guztietarako ere. Lau kidek osatu-

Convenio Colectivo de Hospital San Juan de Dios Donostia para 2022, 2023 y 2024.

Artículo 1. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de toda la plantilla del Hospital San Juan de Dios, tanto personal fijo como eventual, que presta sus servicios en el centro de Donostia, a excepción del personal excluido del ámbito regulado por la Legislación Laboral (artículo 1.3.c y 2.a del Estatuto de los trabajadores), del personal de alta dirección (regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto) y del personal con categoría de director o subdirector. Las personas trabajadoras adscritas al Centro de trabajo de Donostia-San Sebastián se registrarán por este Convenio.

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

El convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024 sin perjuicio de que los efectos económicos serán retroactivos a 1 de enero de 2022, todo ello con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considera denunciado el 31-10-2024 comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en un plazo de 30 días desde la denuncia automática del convenio.

Cualquiera de las partes legítimas para la negociación del convenio podrá incluir en la negociación todas o parte de las materias incluidas en el articulado del convenio, respetándose las vigencias pactadas para ellas, así como la introducción de nuevas materias de negociación.

El mantenimiento de la vigencia ilimitada del presente Convenio suscrito se pacta en atención a las peculiaridades del sector, caracterizado por una cierta estabilidad de las tarifas y del volumen de concertación. Si en algún momento se produjera una alteración de la proporción actual entre las tarifas y los costes salariales financiados por las mismas, ambas partes se comprometen a acudir conjuntamente con carácter inmediato a la institución financiadora, a fin de que revierta la situación y, si no lo hiciere, habilitarán todos los medios legales a su alcance para evitar daños irreparables.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, permanecerá en vigor la totalidad del articulado, y en ningún caso el desacuerdo e incluso conflictos que se pudieran generar supondrá la desaparición del Convenio, reiterando las partes que la misma solo se producirá por decisión de la Mesa Negociadora.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente, siempre teniendo en cuenta los efectos del artículo sobre condiciones más beneficiosas para el trabajador/trabajadora. El presente Convenio señala condiciones mínimas y, por consiguiente, no perjudicaran a las más beneficiosas que reglamentariamente o contractualmente hayan podido adquirirse.

En el caso de que, por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de algunos de los artículos del presente convenio colectivo, quedarán sin efecto los mismos, manteniéndose el resto del articulado.

A los efectos de proceder a la renegociación de los textos anulados se procederá a reunir la mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia.

Artículo 4. *Comisión paritaria.*

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia y en general para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio existirá una Comi-

ko dute batzorde hori: langileen eta enpresaren bina ordezkariak. Alderdi bakoitzak aholkulari baten laguntza eduki ahal izango du, eta aholkulari horrek hitza izango du, baina botorik ez.

Hitzarmen hau interpretatzean zalantzarik edo desadostasunik sortzen bada, batzorde paritarioaren irizpena jasoko dute alderdi sinatzaileek, beste instantzia batera jo aurretik. Hartzen den erabakia loteslea izango da. Horretarako, batzordeko kide guztiak egon beharko dute aurrez aurre, eta berori osatzen duten bi ordezkarietako bakoitzeko kideen % 60ren aldeko botoa beharko dute erabakiek.

Interpretazio-batzordearen deialdiak presidenteak egingo ditu printzipioz, eta/edo horretarako izendatutako pertsonak; edo, horrelakorik ez badago, alderdietako edozeinek. Akten idazkariak emango du erabakien berri. Hitzarmen honen sinatzaileek Lan Harremanen Kontseiluan (Javier Barkaiztegi, 19, etxabea, Donostia) izendapen horien berri ematea adostu dute.

5. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen honi atxikitako langile guztien lanaldia 1.635 ordukoa izango da 2022an, 1.628 ordukoa 2023an, eta 1.621ekoa 2024an.

Urtean 7 ordu murriztu ahaliko dira, betiere egun osoko lanaldietan.

Gaur egun hitzarmen honetan ezarritakoa baino lanaldi txikiagoa baliatzen ari diren langileek ez dute urteko murrizketarik izango, lanaldi hori lanaldi orokorrek in parekatzen ez den barteetan.

Urte bakoitzeko azken hiruhilekoan, enpresak urteko egutegia prestatuko du, Langileen Legezko Ordezkariari kontsulta egin ondoren. Egutegiaren ale bat lantokian ikusgai jarriko da.

Lantaldeekin adostuko da urteko egutegia, eta azarorako eginda egon beharko da. Oporrak otsailean eskatu, eta martxoan onartuko dira.

Hileko kartelak aurreko hileko 15-20 egunen artean egon beharko dira ikusgai.

Hiru hilean behin, lan egindako orduen arteko aldea bada, profesional bakoitzak dagokion zuzendaritzarekin edo Pertsona eta Balioen arduradunarekin doituko ditu egutegian programatutako orduak, lan-kontratu bakoitzean ezarritakoen aldean, urtea hitzartutako ordu berberekin amaitzeko.

Atsedenaldia: 5 ordutik gorako lanaldi jarraituetan, 15 minutuko atsedenaldia ezartzen da; 6 ordutik gorako lanaldi jarraituetan, 20 minutuko izango da atsedenaldia; eta gaueko txandean, 30 minutuko (lanaldian zehar hainbat tartetan banatu ahal izango da). Kasu horietan, atsedenaldi horiek benetan lan egindako denboratza joko dira.

Ordutegi malgua: Zuzendaritza bakoitzak ordutegi malgua ezar dezaketen lanpostuak aztertuko ditu, bai sarreran bai irteeran eguneko 30 minutuko malgutasuna izanda. Ezingo dira orduak metatu malgutasun-sistemaren barruan, lanaldi osoak baliatzeko. Neurri hori kontziliazio-planean arautuko da.

6. artikulua. Apartako orduak eta oporrak.

a) Aparteko orduak.

Hitzarmen honetan finkatutako laneko aste arruntaren gehieneko iraupenetik gora egiten den ordu bakoitza, hala bada, gorkio, ordu arrunt bezala ordainduko da. Aldez aurretik, arduradunak ontzat eman beharko du, eta helburuak argi eta garbi zenbakarriak izan beharko dira.

sión Paritaria, constituida por cuatro vocales, dos representando a la parte social e igual número de vocales representando a la empresa. Cada parte podrá estar asistida por una persona asesora que tendrá voz, pero no voto.

Para cualquier duda o discrepancia que surja en la interpretación del presente Convenio, las partes firmantes del mismo se obligan a someterse, con carácter previo a cualquier otra instancia, al dictamen de la Comisión Paritaria. La decisión que adopte será obligatoria, debiendo para ello estar presentes todos sus componentes y los acuerdos requerirán el voto favorable del 60 % de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha Comisión.

Las convocatorias de esta Comisión Interpretativa las efectuará en principio la persona designada como presidente o presidenta de la misma y/o designada para ello, o en su defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona designada como Secretario/a de Actas la encargada de comunicar las decisiones, acordando los firmantes de este convenio designar estas funciones en el Consejo de Relaciones Laborales, con sede en Javier Barkaiztegi, 19, Bajo Donostia.

Artículo 5. Jornada laboral.

La jornada de trabajo para todo el personal adscrito a este convenio será de 1.635 horas efectivas en el año 2022, 1.628 horas efectivas en el año 2023, 1.621 en el año 2024.

La reducción de las 7 horas anuales se realizará en jornadas de día completo.

El personal que actualmente venga disfrutando de una jornada efectiva inferior a la establecida en este convenio, no disfrutará de reducción anual mientras dicha jornada no se equipare a la general.

En el último trimestre de cada año, la empresa elaborará el calendario anual y personal, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

El calendario anual consensuado con los equipos de trabajo, deberán estar confeccionados para el mes de noviembre. Las vacaciones se solicitarán durante el mes de febrero, y su aprobación se realizará durante el mes de marzo.

Las carteleras mensuales deberán exponerse entre los días 15-20 del mes anterior.

Cada 3 meses, en caso de diferencia de horas trabajadas, cada profesional ajustará con la Dirección correspondiente o Responsable de Personas y Valores, las horas programadas en calendario respecto a las establecidas por contrato de trabajo, a los efectos de finalizar el año con las mismas horas que las pactadas.

Descanso: En jornadas laborales continuadas superiores a 5 horas, se establece un tiempo de descanso de 15 minutos, para jornadas continuadas superiores a 6 horas, el descanso será de 20 minutos, y para el turno de noche, el descanso será de 30 minutos que podrán distribuir en varios intervalos a lo largo de la jornada. En estos supuestos, el descanso se contabiliza como tiempo de trabajo efectivo.

Horario flexible: Cada Dirección analizará los puestos susceptibles de establecer un horario flexible, con una flexibilidad tanto en la entrada como en la salida de 30 minutos/día. No se permitirá acumular horas dentro del sistema de flexibilidad, para disfrutar jornadas completas. Esta medida se regulará en el Plan de Conciliación.

Artículo 6. Horas extraordinarias y vacaciones.

a) Horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo efectiva que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo establecida en este Convenio se abonará, en su caso, como una hora ordinaria. Siempre debe ser aprobada con antelación por la persona responsable y con claramente unos objetivos cuantificables.

Urtean zehar, gehienez ere 60 aparteko ordu egin ahal izango dira. Aparteko orduak beti izango dira ezinbesteko arrazoiengatik edo aurretik planifikatutako antolaketa-arrazoiengatik.

b) Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, astelehenetik ostiralera lan egiten badute, 24 laneguneko oporraldia izango dute (astelehenetik ostiralera, larunbatak, igandeak eta jaiegunak izan ezik).

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, astelehenetik igandera lan egiten badute, 26 laneguneko oporraldia izango dute (astelehenetik larunbatera, igandeak eta jaiegunak izan ezik).

Zerbitzuko urte osora iristen ez diren langileen oporraldia lanean egindako denboraren proportzionala izango da.

Oporrak enpresa eta langilea ados jarrita hartuko dira, eta Enpresa Batzordearekin adostuko dira oporrak eskatzeko datak, eskatu beharreko aldiak eta onartzeko datak. Nolanahi ere, kontuan hartuko da oporrak martxoan plantillarentzat onartuta egon behar direla.

Oporrak emateko txandakako sistema adostuko da Enpresa Batzordearekin. Sistema hori ezin izango da % 30etik gorakoa izan egiturazko plantillako langileen ehunekoa handiagoa den kategorietan.

Txandakatze horretan sartuko dira lan-kontratu mugagabea duten langileak edo urte natural osoko kontratua duten plantillako langileak. Aldi baterako kontratua duten langileek oporraldian % 30eko kupoa lortu ez duten beste aldi batzuetan eskatuko dituzte oporrak, enpresarekin ados jarrita.

Txandakako sistema bera ezarriko da gainerako kategorietarako, eta oporraldietan bat datozen langileak gehienez % 50 izango dira, salbu eta zerbitzuak puntualki balioesten badu ehuneko hori handiagoa izan daitekeela.

Aurreikusi ezin diren eta ospitalearekin zerikusirik ez duten egoeretan, hala nola profesionalik ez dagoenean edo bestelakoetan, Ospitaleak langileen ordezkariarekin adostu ahal izango du aldi berean hartutako oporren ehunekoa murriztea.

Opor-egunak, ahal dela, bi hamabostalditan hartuko dira, edo, bestela, hamabostaldi bat eta bi aste hartuta.

Ospitaleko zaindariaren jaia abenduaren 21ean izango da. Edonola ere, Enpresa Batzordearekin adostu ahal izango da hura aldatzea, larunbata edo igandea bada.

7. artikulua. *Garapen profesionala.*

a) Prestakuntza.

Langileen Estatutuan ezarritako baimenez gain, Ospitaleak prestakuntza eta ikerketa sustatuko ditu, eta prestakuntza-politika eguneratu eta berrikusiko du irakaskuntza-batzordearen bidez. Batzorde hori 8 kidek osatuko dute, modu parekidean, enpresaren eta lan-kontratuko langileen ordezkari gisa. Irakaskuntza-arauak urtero onartuko ditu Zuzendaritza Batzordeak, eta horien berri emango du.

Egitura-langile guztiek izango dute prestakuntzarako eskubidea. Eskubidea betiere betetzat joko da langileak enpresaren ekimenez garatutako edo negozioaz kolektiboak itundutako prestakuntza-plan baten barruan egin ahal baditu enplegurako lanbide-prestakuntza lortzeko prestakuntza-jarduerak. Aurrekoa gorabehera, ezingo da sartu apartatu honetan aipatzen den eskubidean enpresak berak nahitaez eman behar duen prestakuntza, beste lege batzuetan xedatutakoaren arabera. Hitzarmen kolektiboan aurreikusi ezean, langilearen eta enpresaren arteko adostasuna beharko da baimena nola baliatu zehazteko.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 60 al año. Siempre las horas extraordinarias serán por causa mayor o por causas organizativas previamente planificadas.

b) Vacaciones.

El personal comprendido en este Convenio que desempeñe su labor de lunes a viernes disfrutará de un período de vacaciones de 24 días laborables (de lunes a viernes excluyendo sábados, domingos y festivos).

El personal comprendido en este Convenio que desempeñe su labor de lunes a domingo disfrutará 26 días laborables (contados de lunes a sábado excluyendo domingos y festivos).

Para el personal que no alcance el año completo de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido.

Las vacaciones se disfrutarán de común acuerdo entre empresa y trabajador, acordando con el Comité de Empresa las fechas de solicitud de vacaciones, los periodos a solicitar y fechas de aprobación, considerando en todo caso, que, durante el mes de marzo, las vacaciones han de estar aprobadas para la plantilla.

Se acordará con el Comité de empresa el sistema rotatorio para la concesión de vacaciones, que no podrá ser superior al 30 % para el personal de plantilla estructural coincidente en aquellas categorías cuyo porcentaje de personas trabajadoras sea mayor.

Se incluirá en esta rotación al personal con contrato laboral indefinido o que formen parte de la plantilla con contrato del año completo natural. El personal con contrato temporal solicitará las vacaciones en otros periodos donde no se haya llegado al cupo del 30 % de coincidentes en periodo vacacional, y de acuerdo con la empresa.

El mismo sistema rotatorio se establecerá para el resto de categorías, siendo el personal coincidente en periodos de vacaciones como máximo del 50 %, salvo que el servicio valore de manera puntual que dicho porcentaje puede ser superior.

Ante situaciones imprevisibles y ajenas al Hospital, como la carencia de profesionales u otras, el Hospital podrá acordar con la representación de las personas trabajadoras reducir el porcentaje de coincidencia vacacional.

Los días de vacaciones se disfrutarán preferentemente en dos quincenas, o una quincena y dos semanas.

La fiesta patronal del Hospital será el 21 de diciembre, pudiendo acordar con el Comité de Empresa el cambio, si coincide en sábado o domingo.

Artículo 7. *Desarrollo profesional.*

a) Formación.

Además de los permisos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, el Hospital incentivará la formación e investigación, actualizando y revisando la política de formación mediante la Comisión de docencia, que estará formada por 8 miembros de manera paritaria en representación de la empresa y del personal laboral. Las normas de docencia se aprobarán anualmente por el Comité de Dirección, dando difusión de las mismas.

Todas las personas de estructura tendrán derecho a formación. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Aurrekoa gorabehera, enpresak konpromisoa hartzen du gaur egun dagoen prestakuntza-politika eguneratzeko eta berrikusteko.

Batzorde Paritarioa sortuko da, lanbide-prestakuntzaren eta -sustapenaren bideragarritasuna aztertzeko.

Enpresaren obligazioa izango da, halaber, behar duen beste denbora ematea lanbide-prestakuntza eta -sustapenerako lortu nahi duen titulazioko funtzioak betetzen ari den langileari, betiere zerbitzuaren kaltetan izan gabe. Horretarako, ordu-tegiak eta zerbitzuko premiak aurreikusteko, prestakuntzarako eskabideak ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean aurkeztu beharko dira. Zalantzarik sortzen bada, enpresa-batzordeak ebaztuko ditu, eta, ados egon ezean, Batzorde Paritarioak.

Batzorde horrek kide-kopuru parekidea izango du: 4 zuzendaritzaren aldetik eta 4 langileen aldetik. Pertsonen Kudeaketako arduraduna edo hark eskuordetzen duen pertsona izango da batzordeburua.

Prestakuntza moten kasuistika espezifikoak kontuan hartuta, Batzordearen funtzionamendurako irizpide orokor hauek ezarri dira:

a) Ahal dela, lanaldiaren barruan emango da nahitaezko prestakuntza.

b) Lanpostua behar bezala betetzeko beharrezkoa den prestakuntzarako, Batzordearen esparruan pizgarriak emateko formulak bilatuko dira. «Ahalegin partekatua» formularen balorazio positiboa egitean, formula hori aplikatuko da, baldin eta kasuan kasuko erakunde publikoen aldetik finantzaketa nahikoa badago.

c) Langileak betetzen duen lanpostua ez den beste lanpostu bateko berezko trebetasunetan borondatezko prestakuntza, espezializazioa edo birziklapena jasoz gero, enpresaren ekimenez, prestakuntzaren xede diren eta hautagaiei eska dakiekeen profila duten lanpostuak argitaratuko dira. Horrela egindako prestakuntzari ere laguntza emango zaio (Batzordeak zehaztuko du), eta kontuan hartuko da lanpostu hutsak eta lanpostu erabilgarriak betetzeko orduan.

Zuzendaritzak langile guztiei jakinaraziko dizkie, langileen barne-prestakuntzarako berak antolatutako ikastaroez gain, eza gutzen dituzten kanpoko gainerako prestakuntza-programa guztiak.

Prestakuntza-gastuetarako aurrekontu bat izendatuko da urtero, antzematen diren prestakuntza-premien arabera.

Lanorduetatik kanpo prestakuntzan emandako orduak ordu arrunt gisa zenbatuko dira, eta urteko egutegian konpentsatuko dira, bai aurrez aurrekoak, bai online egindakoak. Hala ere, Irakaskuntzako Arauetan lanpostuko lanbide-jardunari buruz jasotako prestakuntzaren prozedura eta ebaluazioa azalduko dira.

8. artikulua. Lanpostuen mapa eta soldata-egitura.

Lanpostuen mapa hau onartu da, balorazio objektiboarekin eta lanbide-talde hauetan sartuta:

a) Lanbide-sailkapena.

San Juan de Dios ospitalearen errealitatera egokitzen den lanbide-sailkapenaren sistema honako hau da. Lanpostuak baloratzeko irizpideak Berdintasun Batzordean onartu dira, eta genero-arrazoiengatiko soldata-arraila aztertzeke balio izan dute. Berdintasun Plana 2022-01-18an eguneratu zen, eta erregistroko espediente-zenbakia honako hau da: 20/11/0016/2022.

Lanbide-taldeak	Deskribapena(*)
1	Zuzendaritzako lanpostuak
2	Arduradunen lanpostuak
3	Teknikarien lanpostuak
4	Administrarien eta laguntzaileen lanpostuak
5	Kualifikazio gabeko lanpostuak

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa se compromete a llevar a cabo una actualización y revisión de la política de formación actualmente existente.

Se creará una Comisión Paritaria para el estudio de la viabilidad de la formación y promoción profesional.

La empresa se obliga, asimismo, a facilitar el tiempo necesario para la formación y promoción profesional del personal que ya este desempeñando funciones a cuya titulación aspira, siempre que sea sin perjuicio del servicio. A este efecto, las peticiones se deberán formular entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, para prever horarios y necesidades del servicio. De las dudas que surjan, entenderá el Comité de Empresa y, en caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria.

Dicha Comisión tendrá un número paritario de componentes, 4 por parte de la Dirección y 4 por parte de las personas trabajadoras, bajo la presidencia de la persona 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) 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 incentivadoras 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 desempeñe la persona trabajadora, cuando se realice por iniciativa de la Empresa se publicarán los puestos objeto de formación y perfil exigible a las personas 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.

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

Todos los años se designará un presupuesto para gastos de formación, en función de la detección de necesidades formativas.

Las horas dedicadas a formación, fuera del horario laboral, se computarán como horas normales y se compensarán en el calendario anual, tanto las presenciales como las online, aunque en las Normas de Docencia se explicará el procedimiento y la evaluación de la formación recibida sobre el desempeño profesional en el puesto de trabajo.

Artículo 8. Mapa de puestos de trabajo y estructura salarial.

Se aprueba el siguiente Mapa de puestos, con su valoración objetiva y con su inclusión en los siguientes Grupos profesionales:

a) Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional que se ajuste a la realidad del Hospital San Juan de Dios es el siguiente. Los criterios de valoración de los puestos de trabajo se han aprobado en la Comisión de Igualdad y han servido para el análisis de la Brecha salarial por razones de género. La actualización del Plan de Igualdad se ha realizado con fecha 18/01/2022 y tiene el número de expediente en registro: 20/11/0016/2022.

Grupos profesionales	Descripción(*)
1	Puestos de Dirección
2	Puestos de Responsables
3	Puestos Técnicos
4	Puestos Administrativos y Auxiliares
5	Puestos No cualificados

b) Lanbide-taldeak.

Hitzarmen honen mende dauden langileak, sailkapenaren ondorioetarako, lanbide-taldeetan sartzen dira, lanpostu bakoitza eraginkortasunez betetzeko eskatzen diren prestakuntza-faktoreei, ezagutza espezifikoei, esperientziari, konplexutasunari, erantzukizunari eta autonomiari erreparatuta.

Lanbide-talde bateko kide izateak talde horiei dagozkien zeregin eta eginkizun guztietarako gaitasuna emango du, berariazko titulazioetatik eta, hala badagokio, lanpostu bakoitzaren deskribapenean jasotako lanbide-izaerako gainerako betekizunetatik eratorritakoak beste mugarik gabe.

Lanbide-taldeak honako hauek dira:

– 1. lanbide-taldea: lanbide-talde honetan sartzen diren lanpostuan konplexutasun-, arduraren eta autonomia-maila handienak eskatzen dituzten zereginen arduraren duten langileak, Zuzendaritza Batzordean lanpostu bat betetzen dutenak.

Unibertsitate-titulua dute.

Unibertsitate-titulua eduki ezean, honako hauek eskatuko dira:

a.– Bere lanbidean lortutako ezagutzak, aipatutako titulazioaren baliokidea den lanpostuko prestakuntza espezifikoarekin osatuta.

b.– Lanpostuan jarduteko behar den esperientzia frogagarria.

Nolanahi ere, kasuan kasuko lanbidean jarduteko berariazko titulazioaren eskakizunak errespetatuko dira, legezko araudian hala ezarrita dagoen lanpostu guztietan.

– 2. lanbide-taldea: lanbide-talde honetan sartzen diren lanpostuan konplexutasun-, arduraren eta autonomia-maila altuak eskatzen dituzten zereginen arduraren duten langileak, Sail edo/eta Atal baten arduradunak direnak.

Unibertsitate-titulua dute.

Unibertsitate-titulua eduki ezean, honako hauek eskatuko dira:

a.– Bere lanbidean lortutako ezagutzak, aipatutako titulazioaren baliokidea den lanpostuko prestakuntza espezifikoarekin osatuta.

b.– Lanpostuan jarduteko behar den esperientzia frogagarria.

Nolanahi ere, kasuan kasuko lanbidean jarduteko berariazko titulazioaren eskakizunak errespetatuko dira, legezko araudian hala ezarrita dagoen lanpostu guztietan.

– 3. lanbide-taldea: lanbide-talde honetan sartzen diren konplexutasun-, arduraren eta autonomia-maila ertainak eskatzen dituzten zereginen arduraren duten langileak.

Goi-mailako lanbide-heziketako gutxieneko titulazio-maila dute (goi-mailako lanbide-heziketako zikloak edo antzekoak).

Titulazio hori eduki ezean, honako hauek eskatuko dira:

a.– Bere lanbidean lortutako ezagutzak, aipatutako titulazioaren baliokidea den lanpostuko prestakuntza espezifikoarekin osatuta.

b.– Lanpostuan jarduteko behar den esperientzia frogagarria.

Nolanahi ere, kasuan kasuko lanbidean jarduteko berariazko titulazioaren eskakizunak errespetatuko dira, legezko araudian hala ezarrita dagoen lanpostu guztietan.

– 4. lanbide-taldea: talde honetan sartzen diren konplexutasun, erantzukizun eta autonomiako oinarriko mailak eskatzen dituzten zereginen arduraren duten langileak.

b) Grupos profesionales.

Las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales, atendiendo a los factores de formación, conocimientos específicos, experiencia, complejidad, responsabilidad y autonomía, requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para todas las tareas y cometidos propios de los mismos sin más limitaciones que las derivadas de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en la descripción de cada puesto de trabajo.

Los Grupos Profesionales son:

– Grupo profesional 1: este grupo profesional engloba a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran máximos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía en su puesto de trabajo y que ocupen un puesto en el Comité de Dirección.

Con titulación universitaria.

En caso de carecer de dicha titulación universitaria, se requerirá:

a.– Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementado con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.

b.– Experiencia demostrable requerida para el desempeño del puesto.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

– Grupo profesional 2: este grupo profesional engloba a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran altos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía, que sean Responsables de Un Departamento y/o Sección.

Con titulación universitaria.

En caso de carecer de dicha titulación universitaria, se requerirá:

a.– Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementado con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida y

b.– Experiencia demostrable requerida para el desempeño del puesto.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

– Grupo profesional 3: este grupo profesional engloba a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran niveles medios de complejidad, responsabilidad y autonomía.

Con un nivel mínimo de titulación en Formación Profesional Superior (Ciclos Formativos Profesionales de Grado Superior o similar).

En caso de carecer de dicha titulación, se requerirá:

a.– Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementado con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida y

b.– Experiencia demostrable requerida para el desempeño del puesto.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

– Grupo profesional 4: este grupo engloba a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran niveles básicos de complejidad, responsabilidad y autonomía.

Erdi-mailako edo oinarrizko lanbide-heziketako gutxieneko titulazio-maila dute (erdi-mailako edo oinarrizko lanbide-heziketako zikloak, edo antzekoak).

Titulazio hori eduki ezean, honako hauek eskatuko dira:

a.— Bere lanbidean lortutako ezagutzak, aipatutako titulazioaren balioak den lanpostuko prestakuntza espezifikokoekin osatuta.

b.— Lanpostuan jarduteko behar den esperientzia frogagarria.

Nolanahi ere, kasuan kasuko lanbidean jarduteko berariazko titulazioaren eskakizunak errespetatuko dira, legezko araudian hala ezarrita dagoen lanpostu guztietan.

— 5. lanbide-taldea: talde honetan sartzen dira konplexutasun-, erantzukizun- eta autonomia-maila baxuak eskatzen dituzten zereginen ardura duten langileak.

Zeregin horiek betetzeko egiaztatutako oinarrizko prestakuntza, ezagutza eta/edo esperientzia dute.

c) Enpresa barruko maila-igoera eta garapen profesionala.

Barne-sustapeneko sistema bat ezarriko da, Berdintasun Batzordean adostua eta Zuzendaritzak onartua.

Ospitalean deitutako egitura-lanpostu guztiak lehenago argitaratuko dira, 7 egunez, enpresa barnean, baldin eta Ospitalean beharrezko titulazioa eta esperientzia duten pertsonak badaude.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, garapen profesionalerako sistema bat ezarriko da, Berdintasun Batzordean aztertuko dena eta Ospitaleko Zuzendaritzak onartuko duena.

9. artikulua. Osagarriak eta plusak.

a) Antzinatean osagarri pertsonala.

Zerbitzu-urteen araberako igoerak hirurtekoak izango dira, kategorien araberako soldata-taletan finkatutako zenbatekoaren arabera.

Hirurtekoa urtarrilaren 1etik aurrera sorraraziko da, hirurtekoa urtearen lehen seihilekoan betetzen duten langileen kasuan; bestalde, uztailearen 1etik aurrera sorraraziko da, hirurtekoa urtearen bigarren seihilekoan betetzen dutenen kasuan.

b) Lanpostuaren osagarria.

Osagarri hori zehaztutako lanpostuetan bakarrik jasoko da, eta beste osagarriak bezala eguneratuko da.

Lan-harremana lanaldi partzialekoa bada, osagarriak une bakoitzean indarrean dagoen lanaldiaren ehunekoaren proportzioan ordainduko dira.

Aldi baterako ezintasun-prozesuen kasuan, edozein arrazoi-erengatik eta egoerak irauten duen bitartean, dagokion prestazioa ordainduko da, eta, hala badagokio, dagokion aldi baterako ezintasun-osagarria, hitzarmen honetan aurreikusitakoaren arabera.

c) Igande eta jaiegunekoa, gaueko laneko eta premiazko gorabeherengatik osagarria.

— Jaiegun-plusa.

Igande edo jaiegunetan lan egiten duten langileei 51,24 € ordainduko dizkie enpresak, lan egindako egun horrengatik.

Lanaldi bikoitz gisa ordainduko da abenduaren 24ko 22:00etatik abenduaren 25eko 22:00etara lan egindakoa, eta aldi berean abenduaren 31tik urtarrilaren 1era egindakoa.

— Gaueko lanagatik plusa.

Egun bateko 22:00etatik hurrengo eguneko 8:00etara egindako lana hartuko da gaueko lantzat. Plus honek ez die eragingo gaueko ordutegi finkorako kontratatzen diren langileei.

Gaueko plusa honela ordainduko da: 42,81 € laguntzaile-taldearentzat, eta 57,59 € erizain-taldearentzat.

Con un nivel mínimo de titulación en Formación Profesional Media o Básica (Ciclos Formativos Profesionales de Grado Medio, Básico o similar).

En caso de carecer de dicha titulación, se requerirá:

a.— Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementado con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida y

b.— Experiencia demostrable requerida para el desempeño del puesto.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

— Grupo profesional 5: este grupo engloba a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía.

Con niveles de formación básicos, conocimientos y/o experiencia contrastados para el desempeño de dichas tareas.

c) Promoción interna y Desarrollo Profesional.

Se establecerá un sistema de Promoción Interna acordado en la Comisión de Igualdad, y aprobado por parte de Dirección.

Todos los puestos de estructura convocados en el Hospital, se publicarán antes, durante 7 días, de manera interna, siempre que existan en el Hospital personas con la titulación y experiencia necesaria.

Durante la vigencia del presente convenio, se establecerá un sistema de desarrollo profesional que será analizado en la Comisión de Igualdad y aprobado por parte de la Dirección del Hospital.

Artículo 9. Complementos y pluses.

a) Complemento personal de antigüedad.

Los aumentos por años de servicios consistirán en trienios según la cuantía fijada en tablas salariales por categorías.

El trienio se devengará desde el 1 de enero para quienes cumplan el correspondiente trienio en el primer semestre del año, y desde el 1 de julio, para quienes lo cumplan en el segundo semestre.

b) Complemento del puesto de trabajo.

Este complemento se recibirá sólo en los puestos especificados y se actualizará al igual que los otros complementos.

En caso de que la relación laboral lo fuese a tiempo parcial, los complementos se abonarán en la cuantía proporcional al porcentaje de jornada vigente en cada momento.

En caso de procesos de Incapacidad Temporal, por cualquier causa y durante su vigencia, se abonará la prestación correspondiente, y en su caso, el complemento de I.T. correspondiente, según prevé el presente convenio.

c) Complemento de domingo y festivo, festivo, nocturno e incidencia urgente.

— Plus Festivo.

Se abonará al personal que realice su trabajo en domingo o festivo, por ese día trabajado, la cantidad de 51,24 euros.

Se abonará como jornada doble desde las 22:00 h del día 24 de diciembre hasta las 22:00 h del 25 de diciembre y en el mismo período desde el 31 de diciembre hasta el 1 de enero.

— Plus Nocturno.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 8:00 del día siguiente. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

Se abonará el Plus nocturno de 42,81 € para el grupo Auxiliar, y 57,59 € para el grupo de Enfermería.

Gaueko ordutegi finko baterako kontratatutako langileek, hala nola guardiako medikuek, 58,96 euroko gaueko plusa jasoko dute.

Gizarte-integratzaileek 46,97 euroko gaueko plusa dute.

– Premiazko gorabeherengatik plusa.

80 €-ko plusa ezartzen da txanda bakoitzeko, lan-txanda bat betetzeagatik, txanda aldatu edo txanda bikoitzeagatik, txanda hasi baino 24 ordu lehenago baino gutxiagoz abisatuta, aurreikusi ezin diren eta presaz sortu diren gorabeherengatik; hala nola, ospitaleratzeak/premiazko kontsulta medikoak, senidearen heriotza, aurreikusi ezin den gaixotasun arruntagatik, lan-istripua edo egutegietako akatsak. Plus horretatik kanpo geratzen dira plus hori emateko lehenago eskatu behar diren gertakariak, besteak beste soberakin libreak, baimen sindikalak, ezkontzagatik baimenak, ospitaleratzeak/programatutako kontsulta medikoak, prestakuntzagatik absentziak, oporrak edo premiazkoak ez diren beste batzuk.

10. artikulua. *Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak.*

Ospitaleak Berdintasun Plan bat du erregistratuta, honako kode honekin: NS44QR14.

a) Ordaindutako baimenak.

Ospitaleak ordaindutako baimenak emango ditu, oinarrizko soldata ordainduta (taulen ordainsaria), honako kasu hauetan, betiere baimen horiek behar den aurrerapenarekin eskatzen badira eta justifikazioa aurkezten bada.

Baimena gertaera eragilearekin batera baliatuko da, eta egun naturaletan zenbatuko da, ospitaleratzeagatik eta heriotzagatik baimena izan ezik, horiek lehenengo lanegunetik baliatuko baitira.

a.— Norberaren ezkontzagatik edo izatezko bikote moduan erregistratzeagatik, langileek 18 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, ezkontzaren egunetik aurrera; horretarako, egiaztagiria aurkeztu beharko dute, Erregistro Zibileko Agiriaren edo Familia Liburuko oharpenaren bitartez. Lizentzia-egunak ez dira opor-egun gisa zenbatuko, nahiz eta oporraldien garaian hartu.

b.— Zentro ofizialetan edo onartutakoetan enpresako jarduerekin erlazionatuta dauden edo ez dauden tituluak edo graduak lortzeko azterketa ofizialak egiteko edo euskara eta beste hizkuntza batzuen azterketa ofizialak egiteko. Baimen-aldia proba egiteko beharrezkoa den denbora-tarteari egokituko zaio.

c.— Heriotzagatik (lehen lanegunetik aurrera hartzeko):

– Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo seme-alabaren bat hiltzen bada: 5 egun natural.

– Gurasoak, aitona-amonak, bilobak edo neba-arrebak hiltzen badira: 3 egun natural.

d.— Bigarren mailara arteko ahaideak ospitalean edo etxean ospitaleratzeagatik, ospitaleratzeak edo laguntzeko beharrak irauten duen bitartean, 5 egun naturalera arte, lehen lanegunetik hasita. Ospitaleratuta edo etxean egon izanaren edo kontsultara/proba/tratamendura lagundu izanaren egiaztagiria aurkeztu beharko da. Gertaera eragilea gaixotasun arinagatik edo ospitaleratzetik gabeko ebakuntzagatik proba medikoa bada, norberaren kontuetarako baimena hartuko da. Ospitaleratzeak edo laguntza-premiak gehiago iraunez gero eta senidea langilearekin bizi bada, lehen lizentzia amaitu eta ondorengo ondoko hogeita hamar egun igarotzean epe berdineko eta ordaindutako beste lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Kasu horretan, ez da aplikatuko lekualdatzearen ziozko luzapena.

e.— Seme-alaben jaiotza: Seme-alabaren jaiotzagatik baimena 16 asteko jaiotzagatik prestazioarekin ordeztuko da (gizarte-legearen arabera).

f.— Seme-alaben edo neba-arreben ezkontzagatik: egun natural 1.

El personal contratado para un horario nocturno fijo, como el médico de guardia, percibirá un Plus nocturno de 58,96 €.

Los Integradores Sociales tienen un plus nocturno de 46,97 €.

– Plus Incidencia Urgente.

Se establece un Plus de 80 €/turno, por cubrir un turno de trabajo, cambiar el turno o doblar turno, con un preaviso inferior a 24 horas del inicio del turno, por incidencias generadas con carácter imprevisible y de manera urgente, como son los ingresos hospitalarios/consultas médicas urgentes, fallecimiento de familiar, baja por enfermedad común imprevisible, accidente de trabajo o errores de calendarios. Quedan fuera de este plus, las incidencias a cubrir que se deban solicitar para su concesión con una mayor antelación, como libres excedentes, permisos sindicales, permisos por matrimonio, ingresos hospitalarios/consultas médicas programadas, ausencias por formación, vacaciones u otros de carácter no urgente.

Artículo 10. *Medidas de conciliación.*

El Hospital cuenta con un Plan de Igualdad registrado con el siguiente código: NS44QR14.

a) Permisos retribuidos.

El Hospital concederá los permisos retribuidos, con abono de salario base (retribución de tablas) en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean solicitados con la debida antelación, y se aporte justificación del mismo.

El permiso se disfrutará coincidiendo con el hecho causante, contabilizándose por días naturales, salvo el permiso por ingreso y fallecimiento, que se disfrutará desde el primer día laborable.

a.— Por razón de matrimonio propio o registro de pareja de hecho, el personal tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales de duración, contando a partir del día de matrimonio, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado de Registro Civil o anotación en el Libro de familia. Dicha licencia no computará como vacaciones, aunque coincida con el periodo vacacional.

b.— Por exámenes oficiales para adquisición de títulos o grados en centros oficiales o reconocidos, relacionados o no con las actividades de la empresa, exámenes oficiales de euskera u otros idiomas. El permiso comprenderá por el tiempo necesario para realizar el examen.

c.— Por fallecimiento (a disfrutar desde el primer día laborable):

– Del cónyuge/pareja de hecho o hijas/os: 5 días naturales.

– De padres, hermanas/os, nietas/os y abuelas/os: 3 días naturales.

d.— Por ingreso Hospitalario o domiciliario de familiares hasta el segundo grado, mientras dure el ingreso o la necesidad de acompañamiento, hasta 5 días naturales desde el primer día laborable. Se deberá aportar justificante de ingreso hospitalario o domiciliario o de acompañamiento a consulta/prueba/tratamiento. Si el hecho causante fuera una prueba médica por enfermedad leve/intervención sin ingreso, corresponderá permiso por Asunto Propio. Cuando el ingreso hospitalario/necesidad de acompañamiento continuara, y el familiar conviviera con la persona trabajadora, se 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.

e.— Nacimiento hijas/os: El permiso por nacimiento de hija/o se sustituye por la prestación por nacimiento de hija/o de 16 semanas (conforme a legislación social).

f.— Por matrimonio hija/o y hermana/o: 1 día natural.

g.— Ohiko bizilekua aldatzeagatik: egun natural 1 (erroldatzeko eguna).

h.— Betebehar publiko saihetsezinagatik: beharrezko denbora (adibidez: epaiketa batera joatea, peritu edo lekuko gisa, bertan parte hartzera behartuta egonez gero eta zitazioan hala zehazten bada).

i.— Norbere gauzatarako: urtean gehienez 3 egun natural, ezinbestekoa den denboran.

— Ezkontza, bataioa, jaunartzea, hileta, edo sendotza, laugarren mailarainoko odol-ahaidetasuneko kideen kasuan (osabaizebak, ilobak eta lehengusu-lehengusinak barne). Kasu horretan, egun naturala hartu ahal izango da. Kanpoan geratzen dira ofizialak ez diren ospakizunak, hala nola zilarrezko edo urrezko ezkontzak edo antzekoak.

— Egintza judizialak: pribatuak, administratiboak edo laneakoak, langileari eragiten diotenak. Baimenetik kanpo geratzen dira NANA, gidabaimena eta IAT berritzea, Ogasunera, GSI Nera, beste erakunde publiko batzuetara joatea, notarioetara joatea eskriturak edo beste egintza pribatu batzuk izapidetzeko, edo finantza-erakundeetara joatea.

— NANA berritzeko bakarrik emango da behar den denborarako baimena, lan-ordutegia bulegoen irekiera-ordutegiarekin bat badator.

— Kontsulta medikora laguntzea aitona-amonei, gurasoei, ezkontideari/izatezko bikotekideari, seme-alabei eta familiaren etxebizitzan bizi diren gainerako senideei.

— Ezintasunak, minusbaliotasunak eta mendetasun-mailak baloratzeko hitzordueta laguntzea aldundian edo beste edozein organotan, 2. mailara arteko senideen gizarte-gaiekin lotuta.

j.— Norberaren gauzatarako 3 egun hartu ahal izango dira, horietako 1 justifikatu gabe eta besteak justifikatuta.

k.— Kontsulta medikoengatik, langilearentzat berarentzat, behar den denboraz eta gehienez 3 egunez urtean.

l.— Lanaldi bikoitzaren zenbaketa, abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean lan egiteagatik. Aldi horren barruan sartuko dira abenduaren 24ko 22:00etatik 25eko 22:00etara edo abenduaren 31ko 22:00etatik urtarrilaren 1eko 22:00etara lan egiten dutenak.

Edonola ere, c, d, e eta f baimenetan, baimena egun natural 1 gehiago luzatuko da lekualdaketa 200 kilometroko, 3 egunera arte.

Heriotza- eta ospitaleratze-baimenetan, ezkontzako ahai-deak ere sartzen dira (aitaginarreba-amaginarreba, koinatak, ezkontzako aitona-amonak), lekualdaketa-gatik luzapenik gabe.

b) Beste onura batzuk:

1. Txanda bikoiztea:

— Txanda bikoiztu behar duenari bere lanaldi arruntetik kanpo lan egindako orduen bikoizta zenbatuko zaio. Halaber, premiazko gorabeheragatik plusa ordainduko da, 24 ordu baino gutxiagoa aurreabisua egon bada.

— Gosariko, bazkariko edo afariko gastuak ordainduko dira.

2. Gertakaria estaltzea:

— Programatu gabeko gorabehera baten ondorioz lanera joaten denari, denbora-tarte txikiarekin abisatuta, lanaldi osoa zenbatuko zaio, nahiz eta txanda hasi baino beranduago iritsi.

— Taxia ordaintzea: langileak ezusteko gorabehera bat estaltzen duenean eta garraio biderik ez duenean. Langile bat bila badator, kilometrajea ordainduko zaio, eta lan egindako denbora zenbatuko zaio.

3. Nahitaezko betebehar publikoa: Botoa emateko eskubidea baliatzen duenak bi aukera izango ditu: 4 ordu zenbatzea edo nominan horren baliokidea kobratzea.

g.— Por traslado domicilio habitual: 1 día natural (coincidente con el día de empadronamiento).

h.— Por deber inexcusable de carácter público: tiempo necesario (ejemplo: asistencia a un juicio como perito o testigo en el que está obligado a asistir y así se especifica en la citación).

i.— Por asuntos propios: hasta 3 días naturales/año, por el tiempo indispensable.

— Boda, bautizo, comunión, funeral, matrimonio, confirmación, hasta el cuarto grado por consanguinidad (incluidos los tíos/as, sobrinos/as y primos/as). En este supuesto se podrá disfrutar del día natural. Quedan excluidos las celebraciones de carácter no oficial, como bodas de plata, oro o similares.

— Actos de carácter judicial: privado, administrativo o laboral, que afecten al trabajador/a. Queda fuera del permiso, actos para renovar el DNI, carnet de conducir, ITV, asistencia a Hacienda, INSS, otros organismos públicos, a notarios para tramitar escrituras u otros actos privados, o salidas a entidades financieras.

— Exclusivamente para la renovación del DNI, se concederá el permiso por el tiempo necesario si el horario de trabajo fuera coincidente con el horario de apertura de las oficinas.

— Acompañamiento a consulta médica de: abuelas/os, padres, cónyuge/pareja de hecho, hijas/os, además de aquellos otros familiares que convivan en el domicilio familiar.

— Acompañamiento a citas para valoración de incapacidades, minusvalías, grado de dependencia, con Diputación o cualquier otro órgano relacionado con asuntos sociales de familiares de hasta 2.º grado.

j.— Se pueden disfrutar de 3 días de asuntos propios, 1 de ellos sin justificar y los otros justificados.

k.— Por consultas médicas, para el propio trabajador/a, por el tiempo indispensable y hasta 3 días al año.

l.— Cómputo de jornada doble por trabajar el 25 de diciembre y el 1 de enero. Comprendiendo este periodo quien trabaje entre las 22:00 horas del día 24 de diciembre a las 22:00 horas del día 25, o entre las 22:00 horas del 31 de diciembre a las 22:00 horas del 1 de enero.

En los permisos c, d, e y f se amplía el permiso en 1 día natural más por cada 200 km de desplazamiento hasta 3 días.

En los permisos de fallecimiento e ingreso hospitalario se incluyen también los parientes políticos (suegras/os, cuñadas/os, abuelas/os políticos), sin la ampliación por desplazamiento.

b) Otros beneficios:

1. Doblar turno:

— Quien tenga que doblar turno, se le computará el doble de las horas que trabaje en exceso de su jornada ordinaria. Además del Plus de Incidencia Urgente, si ha mediado un preaviso inferior a 24 horas.

— Se abonarán los gastos por desayuno, comida o cena.

2. Cubrir incidencia:

— Quien acude a trabajar por una incidencia no programada y avisándole con escaso margen de tiempo, se le computará la totalidad de la jornada, aun llegando más tarde del inicio del turno.

— Abono del taxi: cuando el/la trabajador/a cubra una incidencia imprevista y no tenga medio de transporte. Si un trabajador/a acude a buscarle, se le abona el kilometraje y se le computa el tiempo dedicado como trabajado.

3. Deber inexcusable de carácter público: Quien ejerza el derecho a voto, podrá elegir entre computar 4 horas o cobrar el equivalente en nómina.

– Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeko neurriak (indarrean dagoen legediaren arabera):

– Adingabearen jaiotza- eta zaintza-prestazioa (16 aste guraso bakoitzarentzat) eta bularreko haurra zaintzeko erantzukidetasuna (ordu erdiko murrizketa, adingabearen 9 hilabetetik 12 hilabetera, bi gurasoek lan egiten dutenean).

– Bularra emateko baimena: ordu 1 txanda bakoitzeko, bularreko haurrak 9 hilabete bete arte.

– Haurra jaiotze aurreko azterketetarako eta erditzea prestatzeko tekniketarako behar den denbora. Adopzio, zaintza edo hareraren kasuetarako, bilera jakin batzuetarako (Langileen Estatutuaren 37.f artikulua).

– Eszedentzia, 3 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko. 2 urtera arteko eszedentzia, odolkidetasun eta ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidea zaintzeko, baldin eta adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo ezintasunagatik, bere kabuz moldatzeko gai ez bada.

– Lanaldia zortziren baten eta erdiaren artean murriztea, 14 urtetik beherako adingabeak zaintzeagatik, legezko zaintzagatik edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeagatik, baldin eta adina, istripua, gaixotasunak edo desgaitasuna dela eta beren kabuz moldatu ezin badira eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

– Borondatezko eszedentzia, borondatezko lanaldi-murrizketa edo soldatarik gabeko baimena.

– Egutegietan txanda-aldaketak egitea, betiere hirugarren bati eragiten ez badiote eta Unitateko eta Giza Baliabideetako arduradunaren adostasunarekin.

– Enpresaren azterketa medikoko orduak: aparteko bi ordu zenbatuko zaizkie prebentzio-enpresak esleitutako azterketa medikoa egin behar duten langileei, lanalditik kanpo egin behar badute.

Neurri horiek hartu nahi dituenak aldeztu aurretik kontsultatu beharko ditu Pertsona eta Balioen arduradunarekin horretarako baldintzak.

c) Ordaindu gabeko baimenak.

Edozein langilek har dezake soldatarik gabeko urtebetez beherako baimena, baldin eta:

1. Gutxienez 12 hilabete igaro badira azkeneko baimenetik.
2. Lan-eremu berera atxikitako langileen % 2 baino gehiago lan-bajantza ez badaude, edozein arrazoirengatik.
3. Baimena eskatzeko arrazoia ez bada, inola ere, beste osasun-zentro batean beste lan-jarduerara batzuk egitea.

Ordaindu gabeko baimena oporraldian eskatzen bada, gutxienez 3 hilabeterako izango da, eta gainerako aldiatarako, gutxienez 15 egunerako eskatu ahal izango da.

Lizentzia hori behar bezala justifikatutako arrazoi eta ingurubarrengatik emango da, hala nola:

– Langileak fisikoki eta animikoki erabat indarberritzeko, elkarrekin bizi izan diren pertsonen heriotzagatik.

– Ezkontidea, seme-alaba, aita edo ama zaintzeko, gaixotasunagatik edo indarberritzeko.

– Interes handiko beste kasu eta egoera batzuegatik.

Bestalde, langileek ordaindu gabeko 15 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, justifikaziorik gabe, lehen aldiz eskatzen dutenean, urte barruan. Egun horiek, osorik edo zati batean, astebete lehenago jakinarazi beharko zaizkio

– Medidas de conciliación laboral, familiar y personal (según legislación vigente):

– Prestación de nacimiento y cuidado del menor (16 semanas para cada progenitor) y corresponsabilidad para el cuidado del lactante (reducción de media hora/día, desde los 9 hasta los 12 meses de edad del menor, cuando ambos progenitores trabajen).

– Permiso de lactancia: 1 hora/turno, hasta los 9 meses del lactante.

– Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas preparación al parto. Para los casos de adopción, guarda o acogimiento, para determinadas reuniones (art. 37.f E.T.).

– Excedencia para el cuidado del o la menor de 3 años. Excedencia de 2 años para el cuidado de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos,

– Reducción de jornada entre un octavo y la mitad, por cuidado de menores de 14 años de edad, guarda legal o por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

– Excedencia voluntaria o reducción de jornada voluntaria o permiso sin sueldo.

– Cambios de turno en calendarios, siempre que no afecten a un tercero y con la conformidad del Responsable de Unidad y Recursos Humanos.

– Horas de reconocimiento médico de la empresa: se computarán dos horas extras a aquellas personas trabajadoras que deban realizarse el reconocimiento médico asignado por la empresa de prevención y que deban realizarlo fuera de su jornada laboral.

Quien desee acogerse a estas medidas, deberá consultar previamente con Personas y Valores los requisitos de acceso.

c) Permisos no retribuidos.

El personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por tiempo inferior a un año siempre que:

1. Hayan transcurrido al menos 12 meses desde el último disfrutado.
2. No coincidan de baja laboral, por cualquier motivo, más de un 2 % de personal adscrito a la misma área de trabajo.
3. Que el motivo para solicitar el permiso en ningún caso sea para realizar otras actividades laborales en otro centro sanitario.

Si el permiso no retribuido se solicita en periodo vacacional, este deberá ser por un periodo mínimo de 3 meses, para el resto de periodos, se podrá solicitar por un periodo mínimo de 15 días.

Esta licencia se concederá por motivos y circunstancias debidamente justificadas, tales como:

– Por la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de personas con las que se haya convivido.

– Para atender a cónyuge, hijo, padre o madre, por causas de enfermedad o recuperación.

– Para otros casos y circunstancias de notable interés.

Por otro lado, el personal tendrá derecho a 15 días naturales de licencia no retribuida sin justificación alguna cuando lo solicite por primera vez dentro del año, para el disfrute de los cuales, en todo o en parte, será necesario notificar a la empresa

enpresari, zerbitzuaren beharrak aurreikusteko eta langilearen ordezkapena bideratzeko, betiere hori eragozten duen antolaketaren arazoirik ez badago.

Eskaera 15 egun naturaletik gorakoa bada, edo urteko bigarren eskaera edo hurrengoak badira, behar bezala justifikatu beharko da, eta arestian adierazitako arrazoiren bati erantzun beharko dio.

d) Lanaldia borondatez edo 62 urte betetzeagatik murriztea.

Plantillako langile finkoek lanaldi-murrizketa eskatu ahal izango dute borondatez, honako baldintza hauen arabera:

62 urte betetzen dituzten eta erakundean gutxienez 10 urte lanean daramaten pertsonen kasuan, urteko lanaldia % 5 murriztea eskatu ahal izango dute, gehienez ere, egunean ordubete banatzeko. Enpresak % 100eko zerga ordainduko du Gizarte Segurantzari, eta langileak lan egiten duen ehunekoaren arabera kobratuko du.

e) Lanaldia murriztea adingabeen, ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo gurasoen gaixotasun larriagatik zaintzeko.

Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan ezarritakoaren arabera, gurasoek, adoptatzaileek, adopzio-helburuak dituzten gorde-tzaileek edo hartzaile iraunkorrek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Hori egitean, hainbatean murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez erdira murriztu dezakete kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatu adingabeak minbizia (tumor gaiztoa, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat badu eta, horren ondorioz, ospitalean egon behar badu denbora luze eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzak behar baditu. Horrelakoetan, osasun-zerbitzu publikoaren edo Euskal Autonomia Erkidegoko osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak. Langileak horretarako baimena izango du adingabeak hemezortzi urte bete arte.

Eskubide hori bera eta baldintza berberetan aplikatuko da arestian adierazitako gaixotasun-mota bera duten ezkontidea, izatezko bikotekidea edo gurasoak zaintzeko.

f) Lanaldia murriztea edo lanaldia berrantolatzea genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktimen kasuan.

Genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktima diren langileek eskubidea edukiko dute lanaldi-murrizketa aplikatzeko, ondo babestuta egon edo gizarte-laguntza osoa jaso ahal izateko (soldata horren proportzioan gutxituko da), edo beren lanaldia berrantolatzeko: lan-ordutegia egokituta, lan-ordutegi malguan arituta edo enpresan lanaldia antolatzeko erabiltzen diren beste modu batzuk baliatuta.

g) Eszedentziak.

1. Borondatezko eszedentzia.

a.— Enpresan gutxienez eskaera egin baino urtebete lehenagoko antzinasuna aitortuta duten langileek eskubidea izango dute borondatezko eszedentzia-egoera onartzeko, gutxienez 4 hilabetez eta gehienez 5 urtez. Egoera hori ezin izango da inola ere gertatu iraupen mugatuko kontratuetan. Borondatezko beste eszedentzia bat baliatu aurretik, gutxienez 4 urteko zerbitzu eraginkorra eskaini beharko du langileak enpresan.

b.— Eskatutako eszedentzia 3 urte baino gutxiagokoa bada, eszedentzia amaitutakoan, langileak lehen zeukan kategoria bereko lanpostu batean hartu beharko du berriro enpresak. Horretarako, dagokion erreserba-klausula ezarri ahal izango du eszedentzian dagoen langilea ordeztuko duen langilearen kontratuan.

Borondatezko eszedentzien eskaeretan, enpresak hasiera batean planteatutakoaz bestelako eta/edo gehigarriko berri-

con una semana de antelación, para prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución y siempre que no exista una causa organizativa que lo impida.

Si la solicitud fuera superior a 15 días naturales o se tratara de una segunda o sucesivas solicitudes anuales deberá justificarse debidamente y responder a alguna de las causas indicadas anteriormente.

d) Reducción de jornada voluntaria o por cumplir 62 años.

El personal fijo de plantilla podrá solicitar una reducción de jornada con carácter voluntario con arreglo a las siguientes condiciones:

En el caso de personas que cumplan 62 años y lleven trabajando en la Institución un mínimo de 10 años, podrán solicitar una reducción de su Jornada anual de un máximo de 5 %, a distribuir en un máximo de 1 hora al día. La empresa tributará al 100 % a la Seguridad Social y la persona cobrará al porcentaje que trabaje.

e) Reducción de jornada para el cuidado por enfermedad grave de menores, cónyuge o pareja de hecho o progenitores.

Conforme a lo establecido en el artículo 37.6 del E.T., el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Este mismo derecho y en las mismas condiciones se hará extensivo para el cuidado de cónyuge o pareja de hecho o progenitores que sufran el mismo tipo de enfermedad anteriormente indicada.

f) Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo por violencia de género o víctimas del terrorismo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución de salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de aplicación al horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

g) Excedencias.

1. Excedencia voluntaria.

a.— El personal con una antigüedad reconocida en la empresa de al menos un año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y un máximo de 5 años, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el personal deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

b.— Si el período de excedencia que se solicitase fuera inferior a 3 años, la empresa vendrá obligada, al término de la excedencia, a readmitir al personal excedente en un puesto de trabajo de la misma categoría que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer, a tal efecto, la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente.

En las solicitudes de excedencias voluntarias la empresa aceptará una única renovación, ampliación o petición diferentes

tze, luzapen edo eskaera bakarria onartuko du. Hurrengo berri-tzeetan, enpresak horiek onartzeko edo baztertzeko ahalmena izango du, eta ez da haiek onartzera behartuta egongo.

2. Legezko zaintzagatiko eszedentzia.

a.— Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenba-tzen hasita.

b.— Gehienez ere 2 urteko eszedentzia-aldirako eskubidea ere izango du odol-ahaidetasunezko nahiz ezkontza-ahaideta-sunezko bigarren mailarainoko ahaide bat zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta, bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik egiten ez badu.

Artikulu honetako 2. paragrafoan jasotako eszedentzia lan-gileen eskubide indibiduala da, gizonena zein emakumeena. Dena den, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi be-rean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpre-saren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat badago, aurreko eszedentzia bukatutzat joko da, eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Atal honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzian dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastarora joateko eskubidea izango du. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langilea-ri, bereziki, langileak berriro ere lanera itzuli behar duenean. Eszedentzia-aldi osoan, lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute langileek.

3. Artikulu honetako 2. apartatuan araututakoa indarrean dagoen legediari egokituko zaio une oro. Hortaz, legedian alda-ketaren bat gertatzen bada, hitzarmenaren testua hari egokitu-ko zaio.

h) Atxilotze-kasuetarako bermeak.

Atxilotzen dituzten edo askatasuna eragozten zaien langileei -egoera horren iraupena edozein izanda ere- lanpostua gorde-ko zaie, largespen- edo absoluzio-epai irmoaren kasuan. Beraz, behar bezala bete dezakeen lanpostura itzuliko da langilea, eta une oro bere kategoriari dagokion soldata errespetatuko zaio.

11. artikulua. Soldata-taulak eta ordainsaria.

a) Ordainsariak.

— 2022. urtea: oinarrizko soldataren gainean % 3ko igogera lineala, bai eta oinarrizko soldata hori kontuan hartzen duten osagarriak ere.

I. eranskin gisa atxiki dira taulak.

— 2023. urtea: oinarrizko soldataren gainean % 3ko igogera gehi 5,07 €, plusak, bai eta oinarrizko soldata hori kontuan har-tzen duten osagarriak ere.

— 2024. urtea: oinarrizko soldataren gainean % 3,5eko igoe-ra, plusak, bai eta oinarrizko soldata hori kontuan hartzen duten osagarriak ere.

b) Aparteko ordainsariak.

Urtean bi aparteko ordainsari daude, bata uztailean eta bes-tea Gabonetan, hurrenez hurren ekainaren 20a baino lehen eta abenduaren 20a baino lehen ordaindu beharko direnak. Ordain-sari horietako bakoitza soldata errealearen hilabete baten balio-kidea da, eta kalkulu horretan ez dira kontuan hartzen aparteko orduen zenbatekoak, ez eta bestelako sortzapen arruntak ere.

y/o adicional a la inicialmente planteada. En las siguientes re-novaciones, la empresa tendrá la potestad de aceptarlas o re-chazarlas, no estando obligada a su aceptación.

2. Excedencia por guarda legal.

a.— Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo 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 naci-miento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, acci-dente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no de-sempañe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2.º de este artí-culo constituye un derecho individual de los trabajadores, hom-bres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajado-ras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultá-neo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en si-tuación de excedencia conforme a lo establecido en este apar-tado será computable a efectos de antigüedad y la persona tra-bajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Du-rante todo el período de duración de esta excedencia el perso-nal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3. Lo regulado en el apartado 2.º de este artículo, se aco-modarará en todo momento a la legislación vigente, por lo que, si esta se modificara, el texto del Convenio se adaptará a la misma.

h) Garantías en caso de detención.

Al personal que sea detenido o privado de libertad, por el tiempo que fuere, se le reservará el puesto de trabajo, en el su-puesto de sobreseimiento o sentencia firme absolutoria. A tal fin, se entiende que se reincorporará a la plaza que pudiera cu-brir idóneamente, respetándosele en todo momento el salario correspondiente a su categoría.

Artículo 11. Tablas salariales y retribución.

a) Retribuciones.

— Año 2022: incremento del 3 % lineal sobre salario base, así como aquellos complementos en los que se toma en consi-deración ese salario base.

Se adjunta tablas como anexo I.

— Año 2023: incremento 3 % sobre salario base más 5,07 €, los pluses, así como aquellos complementos en los que se toma en consideración ese salario base.

— Año 2024: incremento 3,5 % sobre salario base, los plu-ses así como aquellos complementos en los que se toma en consideración ese salario base.

b) Pagas extraordinarias.

Existen dos pagas extraordinarias al año, una en el mes de julio y otra en navidad, pagaderas respectivamente antes del 20 de junio y antes del 20 de diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario real, sin que en dicho cálcu-lo se tengan en cuenta los importes de las horas extraordina-rias, ni otros devengos de carácter ordinario.

12. artikulua. Beste kasu batzuk.

a) Lanpostu-uzteak eta aurre-abisurako epea.

Enpresako zerbitzua utzi nahi duten langileek 15 eguneko aurreabisua eman beharko dute 4. eta 5. lanbide-taldeentzat, eta 30 eguneko 1., 2. eta 3. lanbide-taldeentzat. Aurreabisua idatziz jakinarazi beharko zaio dagokion zuzendaritzari edo Pertsona eta Balioen arduradunari.

Aurrez abisurik ematen ez bada, jakinarazpenean atzeratutako egunen zenbatekoaren baliokidea den kopurua kenduko zaio, eta betebeharrak betetzen ez duen langileari enpresak zor dizkion sortzapezetatik kendu ahal izango dio aipatutako kopurua.

b) Erretiro partziala.

Enpresak konpromisoa hartzen du erretiro partzialak une bakoitzean lan-araudiak ahalbidetzen dituen neurrien barruan aplikatzeko, betiere txanda-kontratua egiteko langile kualifikatuak baditu, eta erretiro partziala har dezakeen langileak beharrezko baldintzak betetzen baditu eta gutxienez urtebeteko aurrerapenera eskatzen bada, langileen erretiro goiztiarra eta mesedegarriagoa ahalbidetzeko, plantilla etengabe gaztetzeko aldera.

Egoera hori txanda-kontratuaren modalitatean langileak kontratatzeak aukerak baldintzatuko du, bai eta zerbitzuaren berrantolaketa ere, partzialki erretiratutako langileek lan egin beharreko aldia metatu ahal izateko. Lan-aldia metatu ezin badute, erretiro partziala hartu duen langileak urtero egingo du itundutako lanaldia.

c) Kalte-ordaina, heriotza edo desgaitasun iraunkor absolutua.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, hitzarmena indarrean jartzen denetik aurrera, honako kalte-ordain hauek jasotzeko eskubidea izango dute:

– Istripuak eragindako heriotzagatik: 8.000 euro.

– Lan-istripuak eragindako erabateko ezintasun iraunkorragatik: 23.950 euro.

d) Gaixotasuneko edo lan-istripuek eragindako bajak.

Enpresak osatuko ditu lan-istripuak (in itinere istripua barne), lanbide-gaixotasunak (mutuak aitortutako kasuak biak) edo amatasunak eta aitatasunak eragindako aldi baterako ezintasun-egoeran dauden lan-kontratuak langileei legez dagozkien ordainsariak, jasotzen ari ziren soldata errearen % 100eraino.

Gaixotasun arruntagatiko aldi baterako ezintasun-egoeraren kasuan ospitaleratzetik izan bada, (amatasunagatiko kasuan izan ezik), enpresak osatuko ditu langileei kontzeptu horrengatik legez dagozkien ordainsariak, aurretik jasotzen zuten soldata errearen ehuneko 100era arte, betiere ospitaleratzeak iraun duen egun-kopuruak bajaldia ehuneko 50ean gainditzen bada. Bestela, ospitaleratzeak irauten dituen egunak osatuko dira. Kasu honetatik kanpo geratzen da etxean ospitalerata egotea.

Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasun-egoerari dagozkien prestazioak –langileei legez dagozkienak– soldata errearen ehuneko 100era arte osatuko dira, betiere urte natural bakoitzeko lehen bajaran eta gehienez 20 egunera arte.

Gaixotasun arruntak eragindako gainerako aldi baterako ezintasun-egoeretan legeak ezartzen dituen prestazioak soilik jasoko dira, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera.

Berdintasun Batzordeak hiru hilean behin aztertuko du absentismo-indizea, eta dagozkion ekintzak proposatuko ditu, indize hori % 4tik gorakoa izan ez dadin. Gainera, absentismoa kontrolatzeko eta murrizteko gida bat egingo da. Absentismoari buruzko datuak hiru hilean behin argitaratuko dira Enpresa Batzordearen bileretan, horrek eragin dituen kostuekin.

Artículo 12. Otros supuestos.

a) Ceses y plazo de preaviso.

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa, deberá dar un plazo de preaviso de 15 días para los grupos profesionales 4 y 5, y de 30 días para los grupos profesionales 1, 2 y 3. El preaviso deberá comunicarse por escrito a la Dirección correspondientes o Responsable de Personas y Valores.

El incumplimiento del preaviso ocasionará una deducción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiendo detraerse esta de los devengos que tenga pendientes con la empresa el personal que omite tal obligación.

b) Jubilación parcial.

La empresa se compromete a aplicar, siempre que tenga personal cualificado para realizar el contrato relevo, y que el/la trabajador/a que pueda acceder a la jubilación parcial cumpla con los requisitos necesarios y lo solicite con al menos un año de antelación, las jubilaciones parciales dentro de las medidas que la normativa laboral permita en cada momento, a fin de favorecer la más temprana y favorable jubilación de su personal en pro del rejuvenecimiento continuo de la plantilla.

Esta situación vendrá condicionada por la posibilidad de contratar personal bajo la modalidad de contrato relevo, y la reorganización del servicio para permitir la acumulación del periodo a trabajar por parte del personal jubilado parcialmente, en el caso de que no pueda acumular el periodo de trabajo, el jubilado parcial trabajará anualmente la jornada pactada.

c) Indemnización, muerte o incapacidad permanente absoluta.

El personal afectado por este Convenio y desde su entrada en vigor tendrá derecho al percibo de las siguientes indemnizaciones.

– Por muerte por accidente: 8.000 euros.

– Por incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 23.950 euros.

d) Bajas por enfermedad o accidente laboral.

La empresa complementará las percepciones que legalmente correspondan al personal laboral en situación de IT derivada de Accidente de Trabajo (incluido el Accidente in itinere), Enfermedad Profesional (ambos supuestos reconocidos por la Mutua) o Maternidad y Paternidad hasta el 100 % del Salario Real que vinieran percibiendo.

En los casos de IT por enfermedad común en que haya existido un internamiento hospitalario, excepto en maternidad, se complementará las percepciones que legalmente correspondan al personal por dichos conceptos, hasta el 100 % del salario real que vinieran percibiendo, siempre que el número de días de ingreso rebase en un 50 % al periodo de baja. En otro caso, se complementará los días que dure el ingreso hospitalario. Se excluye de este supuesto el ingreso domiciliario.

Asimismo, se complementará hasta el 100 % del salario real, las prestaciones de IT derivadas de enfermedad común que legalmente correspondan, pero únicamente en la primera baja de cada año natural y hasta un tope de 20 días.

En el resto de situaciones de IT derivadas de enfermedad común se percibirán exclusivamente las prestaciones que legalmente correspondan, desde la firma del presente convenio.

La Comisión de Igualdad analizará trimestralmente el índice de absentismo y propondrá las acciones pertinentes a fin de conseguir que dicho índice no supere el 4 %. Además, se elaborará una Guía para el control y de reducción del Absentismo. Los datos de absentismo se publicarán trimestralmente en las reuniones del Comité de Empresa, con los costes que ha supuesto.

e) Uniformeak.

Langileei 2 uniforme oso emango zaizkie (kanpoan lan egiten duten profesionalentzako berokia barne), kontratatzean. Hondatuta daudenean berritu egingo dira, eta, edonola ere, enpresaren kontura garbituko dira. Kontratu berri diren langileei 2 uniforme eta oinetako-pare emango zaizkie, beren lanbide-kategoriaren arabera. Kontratu berri diren langileei beren lanpostuaren araberrako oinetakoak eta arropa emango zaizkie.

f) Eskubide sindikalak.

a.— Langileenak: Langileek enpresan biltzeko eskubidea dute, lanorduetan edo lanorduetatik kanpo. Bilerak egiteko urtean gehienez 10 ordu edukiko dituzte. Enpresa-batzordeak edo langileen ordezkariak deitu eta zuzenduko dituzte bilera horiek, baita bileretako ordena bermatu ere. Gainera, bileren deialdia zuzendaritzari jakinaraziko diote, eta harekin adostu beharko dituzte lanera bertaratzean kalteak saihesteko berariazko neurriak.

b.— Enpresa-batzordea eta ordezkariak: Enpresa-batzordeko kide bakoitzak eta langileen ordezkariak hilean 35 ordu edukiko dituzte beren karguarekin zerikusia duten gaiak lantzeko.

Enpresa-batzordeak eta ordezkariak behar dituzten erraztasunak edukiko dituzte langileei zuzenean eta lanaldiaren barnean informatzeko, zerbitzuari kalterik eragin gabe. Halaber, iragarki-taula bat eta biltzeko lokal bat edukiko dute enpresaren barruan. Enpresa eta ordezkariak edo batzordea ados jarrita erabakiko dute non kokatu aipatutako lokala eta iragarki-taula.

Enpresaren ekimenez egindako jarduera edo bileretan emandako denbora ez da sartuko orduen zenbatekoan.

Halaber, Legeak ematen dituen eskubide eta berme guztiak izango dituzte.

g) Ordezko arau aplikagarriak.

Bi alderdi sinatzaileek adierazi dute hemen idatzitakoan zehatz-mehatz arautu diren alderdiak betetzeko asmoa dutela, eta arautu ez diren alderdietan, berriz, indarrean dauden lan-legeak dioena betetzeko asmoa dutela; bereziki, Berdintasun Legean, Langileen Estatutuan eta Lan Segurtasun eta Osasunari buruzko araudian ezarritakoa.

Hitzarmen honek arautzen ez dituen gaietan, Langileen Estatutua aplikatuko da, baita aplikatu beharrekoa den edo izan den beste edozein araudi ere.

13. artikulua. Subrogazioa.

Lantokiaren titulartasuna aldatuta ere, horrek, besterik gabe, ez du ekarriko bertako langileekiko lan-harremana iraungitzea; izan ere, enpresaburu berriak aurrekoak Gizarte Segurantzaz zela eta zituen eskubide eta betebeharrak subrogatuko ditu, betiere gai horren inguruko araudi berezian esaten dena kontuan izanda. Orokorrean, lagatzaileak babes sozial osagarriaren arloan bereganatutako betebeharrak subrogatuko ditu enpresaburu berriak. Halakoetan, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak 44. artikuluan ezartzen duena aplikatuko da, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen baitu dekretu horrek.

14. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea.

Enpresak hitzarmen hau ez aplikatzeko aukeraz baliatu nahi badu, asmo horren berri emango die langileen legezko ordezkariari, sindikatu-ordezkariei eta hitzarmen honetako Batzorde Paritario Mistoari, ez aplikazioa justifikatzen duten datuak erantsita (balantzeak, emaitzen kontuak edo, halakorik badago, kontu-auditoreen txostenak, enpresaren bideragarritasuna sustatzeko neurriak eta aurreikuspenak, eta proposatzen den neurriaren arrazoizkotasuna justifikatzen duen beste edozein datu edo dokumentu).

e) Uniformes.

Al personal se le dotará de 2 uniformes completos (ropa de abrigo incluida para aquellos profesionales que trabajan en el exterior) a la contratación, que serán renovados cuando estén deteriorados, corriendo el lavado de los mismos a cargo de la empresa. Al personal de nueva contratación se le hará entrega de 2 uniformes y par de calzado acorde a su categoría profesional. Al personal de Nuevas Unidades se les dará el calzado y ropa acorde a su puesto.

f) Derechos sindicales.

a.— Del personal: El personal tiene derecho a reunirse en la empresa, fuera o dentro de las horas de trabajo, existiendo un máximo de 10 horas anuales para la celebración de asambleas. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la dirección la convocatoria de las asambleas y acordar, con la misma, las medidas oportunas para evitar perjuicios en la asistencia.

b.— De los comités de Empresa y delegados/as: Cada miembro del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de 35 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo.

El Comité de Empresa y Delegados/as dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral al personal, sin perjuicio del servicio, disponiendo también de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse, fijando su emplazamiento de acuerdo entre empresa y Delegados/as o Comité.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

Asimismo, tendrán todos los derechos y garantías que vengán fijados en la Ley.

g) Normas de aplicación subsidiaria.

Ambas partes contratantes manifiestan su deseo de obligarse de acuerdo con lo anteriormente transcrito en los aspectos que se regulan expresamente y, en los no regulados, acogerse a la legislación laboral vigente, en particular a la Ley de Igualdad, Estatuto de los Trabajadores y normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

En las materias no reguladas por este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, así como cualquier otra normativa que resultara de aplicación o haya sido de aplicación.

Artículo 13. Subrogación.

En caso de cambio de titularidad del centro de trabajo, no se extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente. En este sentido, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las Personas trabajadoras.

Artículo 14. Descuelgue.

Si la empresa quiere acogerse a la inaplicación del presente convenio, comunicará a los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, a las delegadas o delegados sindicales y a la comisión paritaria mixta de este convenio, su intención de acogerse a dicha inaplicación, aportando los datos que justifique dicha inaplicación (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la empresa, así como cualquier otro dato o documento que justifique la razonabilidad de la medida propuesta).

Soldata-baldintza berriak enpresak eta langileen legezko ordezkariak adostuta zehaztuko dira, eta, ordezkariarik ez badago, langileek berariaz hautatutako ordezkariekin adostuko dira, legez ezarritakoari jarraituz.

Negoiazioetan adostasuna badago, Batzorde Paritario Mistoari jakinaraziko zaio. Desadostasuna badago edo, edozein kasutan, adostasunik lortu gabe 90 egun igarotzen badira, alderdiek konpromisoa hartzen dute desadostasun hori ebazteko Preco/GEPera jotzeko eta adiskidetze- eta bitartekaritza-mekanismoak baliatzeko.

Desadostasunak ebazteko, GEP lanbidearteko akordioaren adiskidetze- eta bitartekaritza-prozedurei heldu beharko diete. Arbitraje-prozedura bi alderdiek prozedura horren mende jartzeko erabakitzen badute soilik aplikatuko da.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak edo antolaketari nahiz ekoizpenari dagozkionak tarteko), baina langileen ordezkariekin akordioarik lortzen ez bada eta lanbidearteko akordioetan zehaztutako gatazkak konpontzeko aplikagarri diren prozedurek ez badute desadostasuna konpontzen, bi alderdien arteko (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoa) akordioa beharko da hitzarmen kolektiboa ez aplikatzearen inguruko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko. Hitzarmena ez aplikatzeko prozedurak ebazteko organoa.

15. artikulua. Mugikortasun geografikoa.

Arrazoi ekonomikoengatik, teknikoengatik, antolakuntza-koengatik edo ekoizpenekoengatik Donostiatik Arrasatera joateko, zerrenda bat sortuko da enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duten eta borondatez aukera hori lortu nahi duten langileekin, lekualdatze edo bidaiari horrek jatorrizko sailean antolaketa-arazorik sortzen ez badu.

Aipatutako zerrendan izena eman ez duten langileei ez zaie inola ere mugikortasun geografikoa aplikatuko, bi alderdiak ados jarrita izan ezik. Urtero, lekualdatzeko prest dauden langileen zerrenda berrikusiko da.

Langileen ordezkariak uneoro izango dute zerrenda ikusteko aukera, eta zerrenda horretan gertatzen den edozein aldaketaren berri emango zaie.

Enpresak bere gain hartuko ditu modu frogagarrian egiaztatzen diren kostuak, hala nola zentro arteko garraioak sortutako kostuak, bai eta dietak ere, halakorik balego, honela:

- Garraio publikoa: bono-txartela.
- Norberaren ibilgailuan egindako kilometro bakoitzeko + bi-desarietarako: urtero onartutako kopurua.
- Dietak: bazkaria edo afarria, gehienez ere 15 eurotan eguneko.

I. ERANSKINA

SOLDATA-TAULAK 2022

La determinación de las nuevas condiciones salariales, se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y, en caso de que no exista, con las propias personas trabajadoras mediante la elección de estos de representantes al efecto conforme a lo establecido legalmente.

De producirse acuerdo en las negociaciones, este deberá ser comunicado a la comisión paritaria mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 90 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter dicho desacuerdo ante el Preco con los mecanismos de conciliación o mediación.

Los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional Preco. En procedimiento de arbitraje se aplicará, únicamente, mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que exista iniciativa de inaplicar el presente convenio (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviese la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores y trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE. Órgano para la resolución de los procedimientos de la inaplicación.

Artículo 15. Movilidad geográfica.

Para desplazamientos temporales de los profesionales de Donostia-San Sebastián a Arrasate-Mondragón por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, se creará un listado con las personas trabajadoras que cuenten con al menos un año de antigüedad dentro de la empresa, que de manera voluntaria quieran acceder a la posibilidad, y este desplazamiento o traslado no genere un problema organizativo en el departamento correspondiente de origen.

A las personas trabajadoras que no se hayan inscrito en el listado mencionado no se les aplicará de ninguna manera la movilidad geográfica, salvo mutuo acuerdo y se revisará el listado existente del personal con disposición de traslado cada año.

Los representantes de las trabajadoras y trabajadores tendrán acceso en todo momento al listado y se informará de cualquier cambio que se produjera en el mismo.

La empresa asumirá los costes que de manera fehaciente se acrediten, tales como los costes originados por el transporte inter-centros así como las dietas si las hubiera, de la siguiente manera:

- Transporte público: ticket-bono.
- En vehículo propio por kilometraje + peajes, con una cantidad aprobada cada año.
- Dietas: comida o cena, con un máximo de 15 € por cada día y cada una.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2022

Kategoria	Oin. sold.	Antzi.	Beste batzuk (kategoria)
Guardiako medikua	2.279,94	43,89	781,68
Barne-medikuntzako medikua	2.279,93	43,89	1.578,97
Psikiatra	2.572,07	48,79	1.870,92
EUD	2.227,54	42,85	

<i>Kategoria</i>	<i>Oin. sold.</i>	<i>Antzi.</i>	<i>Beste batzuk (kategoria)</i>
Kalitate-arduraduna	2.159,83	46,49	1.471,88
Sistema-administratzailea	1.870,36	40,78	252,63
Gizarte-integratzailea	1.487,36	40,78	280,49
Monitore okupazionala	1.531,83	31,86	
Erizain-laguntzailea	1.531,83	31,87	
Gizarte-integratzailea	1.838,24	40,78	
Boluntarioen arduraduna	1.540,75	31,87	806,88
Garbitzailea	1.381,45	29,67	
Sukaldaria	1.591,37	34,44	
Farmazialaria	2.454,81	46,49	607,19
Zerb. Orok. burua	2.456,75	55,04	601,50
Lantegiko burua	1.797,66	39,14	
Peoia	1.341,48	28,76	212,93
Administratzaile-laguntzailea	1.477,98	31,87	
Administrari ofiziala	1.870,36	40,78	
Gizarte-langilea	2.033,41	42,85	
Gizarte-hezitzailea	2.033,41	42,85	
Pertsonak eta balioak	2.159,83	46,49	892,59
Terapeuta okupazionala	1.645,71	33,72	383,46
Psikologoa	2.454,81	46,49	937,92

<i>Categoría</i>	<i>Sal. base</i>	<i>Antig.</i>	<i>Otros categoría</i>
Médico Guardia	2.279,94	43,89	781,68
Médico Internista	2.279,93	43,89	1.578,97
Psiquiatra	2.572,07	48,79	1.870,92
D.U.E.	2.227,54	42,85	
Resp. Calidad	2.159,83	46,49	1.471,88
Admin. Sistemas	1.870,36	40,78	252,63
Integrador Social	1.487,36	40,78	280,49
Monitor Ocupacional	1.531,83	31,86	
Aux. Enfermería	1.531,83	31,87	
Integrador Social	1.838,24	40,78	
Resp. Volunt.	1.540,75	31,87	806,88
Limpiadora	1.381,45	29,67	
Cocinera	1.591,37	34,44	
Farmacéutica	2.454,81	46,49	607,19
Jefe Serv. Grales.	2.456,75	55,04	601,50
Jefe Taller	1.797,66	39,14	
Peón	1.341,48	28,76	212,93
Aux. Admón.	1.477,98	31,87	
Oficial Admón.	1.870,36	40,78	
Trab. Social	2.033,41	42,85	

Categoría	Sal. base	Antig.	Otros categoría
Educador Social	2.033,41	42,85	
Personas y Valores	2.159,83	46,49	892,59
Ter. Ocupacional	1.645,71	33,72	383,46
Psicólogo	2.454,81	46,49	937,92

II. ERANSKINA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

Diziplina-araubidea.

1. Langile guztiak, inolako salbuespenik gabe, Enpresa Zuzendaritzaren aurrean erantzule izango dira, ez bakarrik esleitura dituzten eginkizunen erantzule, baita haien jokabidearen eta aplikagarria den legerian eta eranskin honetan ezartzen diren manuak eta neurriak betetzearen erantzule ere.

a) Faltatzat hartuko da langile bakoitzaren betebeharrak hausten dituen egintza edo ez-egite oro, edo horretarako indarrean dauden lege-xedapenetan agindutakoaren aurkakoa den egintza edo ez-egite oro.

b) Hurrengo faltan zerrenda adierazpenezkoa baino ez da, eta inola ere ez zehatza edo mugatzailea.

2. Faltak.

Diziplina-faltak arinak, ez hain astunak, astunak edo oso astunak izan daitezke.

– Falta arinak.

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehena go iritetea, justifikatu gabe eta, gehienez, 30 eguneko epean hiru aldiz; guztira, gehienez, hogeit hamar minutu.

b) Arrazoi justifikatua izanik, behar besteko aurrerapen ez jakinaraztea arduradun zuzenari ez dela lanera joango, jakinaraztea ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada behintzat.

c) Zerbitzuan zehar suertatzen diren pertsona guztiei jaramonik ez egitea edo adeitasunik ez izatea.

d) Garbitasun pertsonalik ezarekin lotutakoak.

e) Gaixotasunagatikiko bajaren, berrespenaren eta altaren parteak garaiz ez jakinaraztea eta ez aurkeztea, hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen denean izan ezik.

f) Enpresari helbide-aldaketaren berri ez ematea, aldagata egin eta gehienez ere bost eguneko epean.

– Falta astunak.

a) Ez hain astunak diren hiru falta behin eta berriz egitea 360 eguneko epean.

b) Hogeit hamar eta berrogeit hamar minutu arteko puntualtasun-faltak, sei aldiz 30 eguneko epean, bata bestearen atzetik edo txandaka. Lanaldia amaitu baino lehen lanpostua uztea edo lanaldian zehar lanera ez joatea, baimen edo arrazoi justifikaturik gabe, betiere kalte konponezina eragiten ez bada. Baimen edo arrazoi justifikatu larririk gabe, bi egunetik lau egunera bitarte lanera ez joatea.

c) Nagusiek zerbitzuari buruz emandako agindu edo oharak behin eta berriz ez betetzea.

d) Mendeko pertsona, nagusi edo lankideenganako begirunerik ezaren falta astunak.

e) Asmo txarrez edo zabarkeriaz, lokaletan, materialetan edo laneko agirietan kalte larriak eragitea.

f) Lantokietan liskarrak sortzea edo horietan parte hartzea.

ANEXO II

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Régimen disciplinario.

1. Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la Dirección de la Empresa, no sólo de las 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 persona 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) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un periodo de 30 días por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La no comunicación al Responsable directo, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

d) Las relativas a la falta de pulcritud personal.

e) No comunicar y cursar a su debido tiempo los partes de baja, confirmación y alta por enfermedad, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

– Faltas graves.

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

b) Las faltas de puntualidad entre veinte y cuarenta y cinco minutos hasta en seis ocasiones en el periodo de 30 días, bien consecutivas o alternadas. Abandonar el puesto de trabajo antes de finalizar la jornada o ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no se ocasione perjuicio irreparable. No acudir de dos a cuatro días al trabajo, sin el debido permiso o causa justificada grave.

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

d) Las faltas graves de consideración respecto a las personas subordinadas, superiores, o personas 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 el centro de trabajo.

g) Lanpostua edo lan-kargua edo ordezkartza dela-eta ezagutzen diren gaiei dagokienez, isiltasun profesionaleko bete-beharra ez betetzea, eta horrek enpresari kaltea eragitea, edo norberaren onurarako izatea.

h) Agintekeria nabarmenaz aritzea.

i) Ordutegi-kontrolako sistemak saihesteko edo ez betetze-ko ekintzak, edo lanaldia justifikatu gabe betetzen ez denean hori ez detektatzeko egindakoak.

j) Laneko zuhurtziagabekeria, segurtasunari eta osasunari buruzko edozein arautan aurreikusitakoari dagokionez, bere buruari, beste langile batzuei edo laneko elementuei istripu edo kalte larriak eragiten ez diena.

k) Gaixo dagoen edo istripua izan duen itxura egitea.

l) Beste langile bat ordezte, laneko sarrerako edo irteera-ko erregistroak eta kontrolak aldatuz.

m) Langilearen kargurako tresna, erreminta, ibilgailu eta obrei atzemandako kalteak edo irregulartasunak enpresari ez jakinaraztea, betiere horren ondorioz enpresari arrisku larria eragiten bazaio.

n) Noizbehinka lanaren ohiko errendimendua murriztea.

ñ) Hitzeko ohartarazpena ez den bestelako zehapenik tartean dagoela, hiru hilabete bost falta arin baino gehiago egitea, nahiz eta falta horiek era ezberdinetakoak izan, 90 eguneko epean.

– Falta oso astunak.

a) Bi falta astun edo oso astun behin eta berriz egitea, nahiz eta desberdinak izan, 360 eguneko epean.

b) Justifikatutako arrazoirik gabe behin eta berriz lanera ez joatea edo garaiz ez iristea, lau egunetik gora hilabete epean, ondoz ondoko egunetan edo txandaka.

c) Laneko diziplinarik eza edo desobediencia larria edo errepikatua.

d) Eskubideen titularrei, haien ahaideei, lankideei eta interbentzioan laguntzen zaien beste erakunde batzuetako profesionalei egindako irain edo tratu txar fisiko, psikiko edo moral oso astunak.

e) Esleitutako gestioetan konfiantza-abusua, desleialtasuna edo iruzurra egitea, eta enpresaren, lankideen edo beste inoren jabetzako ondasunak ebastea, lapurtzea edo horietaz bidegabe jabetzea enpresaren egoitza barruan.

f) Ohiko edo itundutako lan-errendimendua nahita eta jarraian gutxitzea.

g) Sarri mozkortuta edo drogen eraginpean egotea, lanera-ko ondorio negatiboak baditu.

h) Pentsamenduak, ideiak eta iritzia askatasunez adierazteko mugak jartzen dituzten ekintzak.

i) Lantokian lan- eta sindikatu-eskubideak eta -askatasunak libreki baliatzeko oztopoak jartzea.

j) Greba-egoeretan ezinbesteko diren zerbitzuak betetzeko eginbeharra ez betetzea.

k) Arraza, nazionalitatea, sexua, erlijioa, hizkuntza, iritzia edo beste edozein arrazoi dela-eta lantokian bereizkeriaz jardutea.

l) Sexu-jazarpenera eta laneko jazarpenera.

m) Laneko arriskuak prebenitzeko segurtasun-neurriak edo -arauak ez errespetatzea eta urratzea, zabarkeriaz, deskuiduz edo norberaren borondatez, horren ondorioz beste langile batzuen edo eskubideen titular diren pertsonen nahiz norberaren osasunerako arrisku larria sor badaiteke.

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) El abuso notorio de autoridad.

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

j) La imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad y salud, que no ocasione serios accidentes o daños a sí mismo o a otras personas trabajadoras o elementos de trabajo.

k) La simulación de enfermedad o accidente.

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

m) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

n) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

ñ) La reincidencia en la comisión de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, en un periodo de 90 días.

– Faltas muy graves.

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de dos faltas graves o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de 360 días.

b) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes, bien en días consecutivos o alternados.

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

d) Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas titulares de derechos, o sus familiares, a compañeras y compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore.

e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeras y compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

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

g) La embriaguez 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.

l) El acoso sexual, acoso laboral.

m) No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otras personas trabajadoras o personas titulares de derechos.

3. Zehapenak.

1.— Enpresari dagokio faltak baloratzeko eta zehapenak ezartzeko ahalmena, Langileen Estatutuan eta hitzarmen honean ezarritakoaren arabera.

2.— Behar bezala egiaztatutako hutsegiteak edo faltak egin dituzten langileei honako zehapen hauek ezarriko zaizkie.

a) Falta arinengatik: hitzeko edo idatzizko ohartarazpena; edo enplegua eta soldata etetea, bi egunez gehienez.

b) Falta astunengatik: Enplegua eta lansaria etetea, hiru egunetik hamalau egunera arte.

c) Falta oso astunengatik: Kaleratzea; edo hogeit hamar egunetik hirurogei egunera bitarte enplegua eta soldata etetea; edo saila edo zerbitzua hiru hilabetetik urtebete arte lekuz aldatzea; edo gehienez hiru urtez kategoriaz igotzeko desgaitzea.

4. Zigor-prozedura.

1.— Faltaren astuntasuna zehazteko, bai eta ezarri beharreko zehapena mailakatzeko ere, hainbat elementu hartuko dira kontuan, hala nola intenzionalitatea, zerbitzuaren gaineko asaldura, langileei edo enpresari eragindako kalteak edo berrerortzeak, lotura zehatza eduki gabe.

2.— Nolanahi ere, enplegua eta soldata etetea dakarren zehapena ezartzeko aukera badago, kontraesaneko espedientea izapidetzeko eskubidea izango da, Zuzendaritzak faltaren berri izan eta 72 orduko epean. Interesdunari eta langileen legezko ordezkariak idatzizko jakinarazpena bidalita hasiko da, interesdunak berariaz kontrakoa eskatu ezean. Bertan, falta eragin duten data eta gertakariak jasoko dira.

3.— Kasu guztietan, edozein ohartarazpen edo zehapen ezarri aurretik, aldeztu aurretik entzunaldia emango zaio interesdunari.

4.— Falta arinengatik ezartzen diren zehapenak enpresak adierazten duenean beteko dira, baina ezarri eta hurrengo hamabost egun balioduneko epean.

5.— Falta astun edo oso astunen baten aurkako edozein diziplina-neurri hartu aurretik, horiek baliozkoak izan daitezten, zehapen-proposamena 24 ordu lehenago jakinaraziko zaie honako:

a) Enpresa Batzordeari, langileen ordezkarien kasuan.

b) Tokiko edo probintziako sindikatuari, ordezkari sindikalaren kasuan.

Erakunde horiek txosten bat (ez da loteslea izango) egin behar dute hurrengo 48 orduen barruan, eta enpresak egoki iruditzen zaion zehapena jarri ahal izango du, izapide gehiagoren beharrik gabe.

Berme honek agintaldia bukatu eta ondorengo bi urteetan iraungo du.

6.— Falta astunengatik edo oso astunengatik zehapenak, kaleratzeagatik zehapenak izan ezik, irmo bihurtzen direnetik hogeita hamar egun balioduneko epean hasiko dira betetzen, eta irmotzat joko dira akordioa jakinarazten denetik hamabost egun baliodun igaro badira, eta zehatuak ez badu aurkaratu lan-arloko jurisdikzioan.

5. Preskripzioa.

1.— Enpresak zehatzeko duen ahalmena iraungiko da, falta arinen kasuan, Zuzendaritzak horren berri izan eta hamabost egunera; falta astunen kasuan, hogeita hamar egunera; eta oso astunen kasuan, sei hilabetera.

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 los trabajadores 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 graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) 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 personas trabajadoras o empresa, reincidencia, sin que esta relación tenga carácter exhaustiva.

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 las personas representantes legales de las personas trabajadoras salvo petición expresa de la persona 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 persona interesada.

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

5.— 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 a:

a) Comité de Empresa en caso de Representantes de personas trabajadoras.

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

En los términos de 48 horas siguientes, estos organismos podrán emitir 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.

6.— 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 quince días de que fuera conocido el hecho por la Dirección; para las faltas graves a los treinta días, y para las muy graves a los seis meses.

6. Ezeztatzea.

Zehapenak ezeztatu egingo dira, berrerortzearen ondoreetarako izan ezik, denbora igarotze hutsagatik, honako neurri hauetan:

- a) Zehapen arinak, jarri eta urtebetera.
- b) Zehapen astunak, jarri eta bi urtera.
- c) Zehapen oso astunak, jarri eta lau urtera, kaleratzearena izan ezik, langilea enpresatik banandu delako ez baita inola ere ezeztuko.

6. Cancelación.

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

- a) Las leves al año de su imposición.
- b) Las graves a los dos años.
- c) Las muy graves, a los cuatro años, excepto la de despido, que por haber sido separada la persona trabajadora de la empresa no se cancelará en ningún caso.