

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkararen, Atzegi enpresaren hitzarmen kolektiboen erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20002352012005 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2024ko maiatzaren 24an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkaritzak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2024ko ekainaren 12an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2024ko uztailaren 3an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2024ko uztailaren 5a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkarria. (5148)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, 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 la empresa Atzegi (código 20002352012005).

ANTECEDENTES

Primero. El día 24 de mayo de 2024, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 12 de junio de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 3 de julio de 2024.

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 5 de julio de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (5148)

Atzegiren Hitzarmen Kolektiboa

ONDOKOAK BILDU DIRA

Alde batetik, Atzegiko Enpresa Batzordeko kideak: Jaime Amiano Etxezarreta, Amaia Fernandez Ruperez, Silvia Anaut Zuazu eta Saioa Arzamendi Moraga.

Eta, beste aldetik, Miguel M.^a Lacunza Zumeta, Atzegi, Asociación Guipuzcoana a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual-Adimen-urritasuna duten pertsonen aldeko Gipuzkoako elkarteko zuzendaria dena, elkartearen izenean eta ordezkari izan.

ONDOKOAZ AZALTZEN DUTE

Atzegiren zerbitzu guztietako langileen lan-baldintzak arautzen dituen Hitzarmenaren indarraldiaren –2017/07/24an sinatua– amaiera dela eta, negoziazio-prozesu bat garatu dute, eta jarraian kopia izan den erabakiarekin amaitu da; erabaki hori Elkarrekin kudeatzen dituen zerbitzu guztiek jarraituko duten Hitzarmen Kolektiboa izango da.

1. Aurrekariak.

Atzegi adimen urriko pertsonen aldeko Gipuzkoako elkarte da, eta bere xedea adimen urriko gipuzkoarren nahiz beren senideen bizikaltzea hobetzea eta partaidetza aktiboa sustatzen duen gizarte-inguru adiskidetsua indartzea da. Hala, Gipuzkoako gizarte inklusiboagoa, bidezkoagoa eta solidarioagoa izaten lagundu nahi du.

Hitzarmen honek 2017ko uztailaren 24ko Hitzarmen Kolektiboa –2022ko abenduaren 31 arte zegoena– garatu eta eguneratzen du, honako hauek bermatuz: Senideen Elkarrekin baten filosofian eta printzipioen esparruan Atzegi kudeatzen dituen programen eta zerbitzuen eredu normalizatu eta integratzailea, erabiltzaileek eskatzen dituzten laguntzen ikuspegi pertsonalizatua, bizitza independenterako orientazioa, eta erabiltzaileen aukera-erabileraren errespetua, hori guztia beren bizitza pertsonaleko proiektua gauzatzera bideratua.

2. Aplikazio-eremua.

– Atzegi zuzenean kudeatzen dituen zerbitzuetako langileei dagokien lan-hitzarmen hau, langile horien lan-harremanak arautzen baititu. Erakundearen ahalazuna, berriz, hitzarmen honetatik kanpo geratzen da.

– Hiru urteko iraupena izango du hitzarmenak, 2023ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra artekoa, hain zuzen. Hitzarmena zuzenean luzatuko da, automatikoki, ordezkaturiko duen hitzarmen berria sinatu arte.

– Bi alderdietako edozeinek salatu ahal izango du akordioa. Akordioa gutxienez muga-eguna baino hirurogei egun (60) lehenago salatu behar da.

Salaketak balioa izan dezan, beste alderdiari idatziz jakinarazi behar da akordioa salatzeko asmoa; horrez gain, idatzi hori gutxienez muga-eguna baino hirurogei egun lehenago erregistratu behar da Eusko Jaurlaritzan eskumena duen erakundearen. Salaketarik ez balego, akordioa urte urte automatikoki luzatuko dela ulertuko da.

Hitzarmena garaiz eta era egokian salatzeko bada, alderdiek konpromisoa hartzen dute hurrengo hitzarmeneko negoziazio-batzordea ahalbait arin eratzeko, beti ere 2025eko abenduaren 31 baino lehen. Hitzarmen berri batek ordezkatzeko ez duen birtartean, indarrean dagoen hitzarmena luzatzen dela ulertuko da.

3. Batzorde Paritarioa.

Hitzarmen hau interpretatzean eta haren jarraipena egitean sortzen diren gaiak ulertzeko, eta lan-agintariek eta jurisdikzio-organoei legez aitortuta dituzten eskumenak errespetatuz, hi-

Convenio Colectivo de Atzegi

REUNIDOS

De una parte los miembros del Comité de Empresa de Atzegi integrado por Jaime Amiano Etxezarreta, Amaia Fernandez Ruperez, Silvia Anaut Zuazu y Saioa Arzamendi Moraga.

Y de la otra, Miguel M.^a Lacunza Zumeta, como Director de Atzegi, Asociación Guipuzcoana en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual, actuando en su nombre y representación.

EXPONEN

Que habiendo concluido la vigencia del Convenio regulador de las condiciones de trabajo del personal de todos los servicios de Atzegi, suscrito el 24/07/2017, han desarrollado un proceso de negociación que ha concluido con el acuerdo que a continuación se transcribe y que por consiguiente constituye el Convenio Colectivo en el que se sustentarán todos los servicios gestionados por la Asociación.

1. Antecedentes.

Atzegi (Asociación guipuzcoana en favor de las personas con discapacidad intelectual) tiene como misión, mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual de Gipuzkoa, así como la de sus familias, además de favorecer un entorno social amigable y favorecedor de la participación activa, contribuyendo de este modo a conformar una sociedad guipuzcoana más inclusiva, más justa y más solidaria.

El presente convenio desarrolla y actualiza el Convenio Colectivo de fecha 24 de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2022, salvaguardando el modelo normalizado e integrador de los distintos programas y servicios que gestiona Atzegi en el marco de la filosofía y principios de una Asociación de familiares, inspirada por el carácter comunitario de la atención ofrecida, el enfoque personalizado de los apoyos que requieren sus usuarios, la orientación hacia la vida independiente y el respeto al derecho de elección de los usuarios, todo ello enfocado hacia la realización de su proyecto de vida personal.

2. Ámbito de aplicación.

– El presente convenio regula las relaciones laborales del personal adscrito a todos los servicios gestionados directamente por Atzegi, con la única excepción de las correspondientes a la/s persona/s apoderada/s de la Entidad.

– Su ámbito temporal será de seis tres años extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025 quedando prorrogado automáticamente hasta la firma del siguiente convenio que lo sustituya.

– Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de sesenta días (60) antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el organismo correspondiente del Gobierno Vasco con una antelación mínima de sesenta días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorrogará automáticamente de año en año.

Denunciado en tiempo y forma el convenio colectivo, las partes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente convenio colectivo a la mayor brevedad posible y siempre antes del 31 de diciembre de 2025y, en tanto no se modifique por un nuevo acuerdo, se entenderá el mismo prorrogado.

3. Comisión Paritaria.

Para entender de las cuestiones que se deriven de la interpretación y seguimiento del presente convenio, y salvando en cualquier caso las competencias que legalmente correspondan a la

tzarrena sinatu eta hilabeteko epean, Batzorde Paritarioa eratu da. Batzorde hori Enpresa Batzordeko bi kidek eta Atzegiko bi ordezkari osatuko dute.

Batzordea alderdiren batek nahiz besteak eskatzen duenean bilduko da, eta akordioak egin ahal izateko, gehiengoak egon beharko du alde; zer edo zertan bat etorri ezik, gatazkak ebazteko prozedurara (Precora) joko da.

4. *Ordainsariak igotzea.*

Soldatak urtero berrikusiko dira, indarraldian zehar soilik eta, hala badagokio, gertatzen den luzapena edo luzapenak kontuan hartu gabe, Gipuzkoako aurreko urteko KPlaren aldaketaren arabera.

Horrela, 2023ko soldatak 2022ko ekitaldian KPlak izandako aldaketaren arabera eguneratuko dira (% 5,4), 2024ko soldatak 2023ko ekitaldian erregistratutako n KPlaren arabera (% 3,3), eta 2025eko soldatak 2024ko ekitaldian KPlak izandako aldaketaren arabera.

Hemen itundutako 2023ko ekitaldiko soldata-eguneratzeak Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo hilabetean ordainduko zaizkie langileei. 2024ko eta 2025eko ekitaldiei dagozkien eguneratzeak 2025eko eta 2026ko otsaileko nominekin ordainduko dira, hurrenez hurren, baldin eta Gipuzkoako Foru Aldundiak Elkarteari ordaindu badizkio emandako zerbitzuagatiko tarifen urteko eguneratzeari dagozkion zenbatekoak.

Hala ere, adierazitako KPlaren aldaketaren eta GFAK urtero ordaintzen dituen egoitza-arretako tarifen eguneratzearen arteko alde metatua, indarraldiko hirurtekoan, % 4tik gorakoa denean, muga hori gertatzen den urteko soldataren eguneratzea automatikoki izoztuko da, ezarritako gehieneko muga lortu duen eguneratze-ehunekoan. Lehen ezarritako muga-prozeduraren arabera eguneratu gabeko diferentziala gehenez 2 urteko epean aplikatu eta ordainduko da, atzeraeraginez.

Antzinasunagatiko lizentzia bat ezartzen da, hamaikagarenetik aurrera betetako hirurteko bakoitzeko opor-egun bat gertatzen.

5. *Aparteko ordainsariak.*

Urteko ordainsari gordina hamalau ordainsaritan ordainduko da; horietatik, hamabi ordainsari hilekoei dagozkie, eta bi ordainsari aparteko ordainsariaren kontzeptuari dagozkio. Azken hauek ekainean eta abenduan ordainduko dira, hileko zenbatekoarekin batera, eta, horietan, hala behar denean, soldatari, antzinasunari eta erantzukizuneko plusari dagozkien kopuruak sartuko dira.

6. *Zereginak kokatzea eta definitzea.*

Lanbideen kokapena, organigrama eta hitzarmen honi atxikitako langileen zereginen definizioa, Antolakuntzako Eskuliburuan dago jasota. Zuzendaritza arduratuko da zerbitzuak ariarian prestatzeaz eta egokitzeaz.

Eskuliburu horretan jasota dagoen langile-sailkapena eta soldata-taulen ataletan agertzen diren kategoria-zerrendak gorabehera, ez dira plaza guztiak nahitaez bete behar, zerbitzuko premiak ikusita horretarako premiarik ez badago behintzat, eta, era berean, horrek ez du esan nahi hitzarmena indarrean dagoen bitartean bestelako lan-kategoriak ezin sortu daitezkeenik, antolakuntzako eta/edo laguntzako ereduak zerbitzuen kalitatea hobetzeko horrela eskatzen badu behintzat.

7. *Lanerako ezintasun iragankorra.*

Lan-istripua izan ondoren langilea lanerako ezintasun iragankorreko egoeran badago, Istripuko Mutuak egoera Hori dela eta jarri duen prestazioa enpresak osatuko du, langilearen ordainsari osoaren zenbatekora iritsi arte.

Autoridad Laboral y a los Órganos Jurisdiccionales, se constituirá dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del Convenio una Comisión Paritaria integrada por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de Atzegi.

La Comisión se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes requiriéndose la mayoría para la adopción válida de los acuerdos, recurriéndose caso de desacuerdo al Procedimiento de Resolución de Conflicto, Precor.

4. *Incremento de las retribuciones.*

Los salarios se revisarán anualmente, durante el periodo de vigencia exclusivamente y sin incluir la prórroga o prórrogas que, en su caso, se produzca, conforme a la variación del IPC en Gipuzkoa del año anterior.

De esta manera, se actualizarán los salarios del año 2023 conforme a la variación del IPC tal en el ejercicio 2022 (5,4 %), los salarios del año 2024 conforme a la variación n IPC registrado en el ejercicio 2023 (3,3 %) y los salarios de 2025 respecto a la variación del IPC en el ejercicio 2024.

Las actualizaciones salariales aquí pactadas correspondientes al ejercicio 2023 serán abonadas a la plantilla el mes siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa. Las actualizaciones correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025 será abonadas con la nómina del mes de febrero del año 2025 y 2026, respectivamente, siempre y cuando haya sido abonada a la Asociación, por parte la Diputación Foral de Gipuzkoa, las sumas correspondientes a la actualización anual de tarifas por el servicio prestado.

No obstante, cuando la diferencia acumulada entre la variación del IPC indicado y la actualización de las tarifas de atención residencial que abona la DFG anualmente, durante el trienio de vigencia, sea superior al 4 %, la actualización salarial de la anualidad en que se produzca el tope se congelará automáticamente en el porcentaje de actualización que haya alcanzado el límite máximo establecido. El diferencial no actualizado conforme al procedimiento de tope que antes se establece se aplicará y abonará con carácter retroactivo en un plazo máximo de 2 años.

Se establece una licencia por antigüedad consistente en incrementar en un día adicional de vacaciones por cada trienio cumplido a partir del undécimo.

5. *Pagas extraordinarias.*

La retribución anual bruta se percibirá en catorce pagas, correspondiendo doce a las mensualidades y dos al concepto de extraordinarias, abonadas estas últimas en los meses de junio y diciembre, junto con el importe de la mensualidad, incluyéndose en ellas las cantidades correspondientes a salario, antigüedad, así como plus de responsabilidad, ambos cuando corresponda.

6. *Encuadramiento y definición de funciones.*

El encuadramiento profesional, el organigrama y la definición de funciones del personal afecto a este convenio figuran recogidos en el Manual de Organización cuya elaboración y adecuación progresiva a las necesidades de los servicios corresponde a la Dirección.

La clasificación del personal consignada en el citado manual, así como la relación de categorías que figuran en los apartados correspondientes a las tablas salariales, no supone la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades de los Servicios no lo requieren, ni que no se puedan crear otras nuevas categorías profesionales durante el plazo de vigencia del convenio si así lo requiere la evolución del modelo organizativo y/o asistencial en orden a mejorar la calidad de los Servicios.

7. *Incapacidad laboral transitoria.*

En los casos de Incapacidad Laboral transitoria derivada de accidentes de trabajo la empresa complementará las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfecha por la Mutua de Accidentes hasta el importe íntegro de las retribuciones del trabajador.

Honako kasu hauetan, eta enpresak era berean osatuko du langilearen ordainsarien zenbateko osoa:

– Egutegiko lehen 10 egunetan, edo denbora partzialekoen-tzako zati proportzionalean: % 100.

– Arrazoi horrengatik absentziek adierazitako egun kopu-
ria gainditzen badute, Atzegiren kargurako estaldura osagarria
ehuneko 85eraino iritsiko da.

– Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragin-
dako AEko egoeraren ondorioz, langileak ospitalean, edo bere
etxean ospitaleratua egon behar badu, eta egoera horrek irauten
duen denboran, ehuneko 100eraino osatuko zaio; era berean,
osagarri berbera aplikatuko da gaixotasun arruntaren ondoriozko
AEko egoeretan, gaixotasuna onkologikoa bada. Osagarri hori
jasotzeko eskubidea izateko, langileak agiri bidez justifikatu be-
harko ditu deskribatutako kasuak.

– Era berean, gaixotasun arrunt baten ondorioz gertatzen di-
ren eta ezintasun iraunkor osoan edo erabatekoan, edo baliae-
zintasun handian, edo heriotzan amaitzen diren aldi baterako
ezintasunen kasuan, ehuneko 100 osatuko da, ezintasun iraun-
korra etenik gabe eragin zuen AEko egoeraren ondoriozko bajaren
egunera arteko atzeraeraginarekin.

AEko egoeretan, Gizarte Segurantzaren prestazioen osaga-
rriak ordaintzeko, ezinbestekoa izango da honako baldintza hau
betetzea: AEko egoeraren jakinarazpena gertaeraren egunean
bertan egitea.

Salbuespen gisa, aurreko idatz-zatietan jasotako ordainsariak
osatu ahal izango ditu, aurrez eskubidea aurkezten bazaio, ida-
tziz, ondo arrazoituta eta ahalik eta agiri gehienekin lagunduta.
Hartara, ondorio horretarako izendatutako medikuek bildutako
informazio medikuan oinarrituko da, betiere, bajen arrazoia lan-
gilearen bizitzarako arrisku larria dakarren egoeraren bat bada.

8. Aseguru osagarriak.

Elkarteak kudeatuko du plantillan antzinatasuneko sei hila-
bete baino gehiago duten langileak bizitza eta istripu-aseguruan
sartzea, aldi baterako ezintasuna eta laguntza medikoa bazter
utzita. Elkarrekin aseguru horrek sortutako gastuak hartuko ditu
bere gain, baina ez du inolako erantzukizunik izango artikulua hon-
etan hitzartutakoa dela-eta ezer estaltzeko, Aseguru Konpai-
niak bazter uzten dituen pertsonen dagokienez.

– Berezko heriotza dela-eta: 15.448,07 €.

– Istripuak eragindako heriotza dela-eta: 30.896,16 €.

– Gaixotasunak sortutako erabateko ezintasuna dela-eta:
15.448,07 €.

– Istripuak eragindako erabateko ezintasuna dela-eta:
46.344,23 €.

– Lanbide-ezintasuna dela-eta, alegia, lanposturako ezinta-
sun osoa.

– Gaixotasuna dela-eta: 14.043,71 €.

– Istripua dela-eta: 42.131,12 €.

– Istripuak eragindako ezintasun partziala dela-eta, polizan
ezarritako baremoaren arabera, eta gehienez: 42.131,12 €.

Beren ziurtagirian egoera hori berariaz jasota duten langileak
ezintasuneko arriskutik kanpo daude.

Itundutako zenbatekoak 2016. urtean indarrean zeuden zen-
batekoak % 12 igotzearen emaitza dira, eta ez dira gehiago al-
datuko itun honen indarraldia bukatu arte.

La empresa complementará asimismo el importe íntegro de
las retribuciones del trabajador en los siguientes casos:

– Los primeros 10 días naturales, o la parte proporcional pa-
ra los de tiempo parcial: 100 %.

– Si las ausencias por este motivo superan el número de
días indicado la cobertura complementaria a cargo de Atzegi al-
canzará hasta el 85 %.

– En los supuestos en que, como consecuencia de la IT por
enfermedad común o accidente no laboral, el/la trabajador/a
tenga que estar hospitalizado/a en centro sanitario, o en su do-
micilio, en régimen de hospitalización domiciliaria, y mientras
dure esta situación, se le complementará hasta el 100 %; el
mismo complemento será también de aplicación para aquellas
situaciones de IT cuya causa de enfermedad común sea de ca-
rácter oncológico. Para tener derecho a esta complementación
el trabajador deberá justificar documentalmente los supuestos
descritos.

– Asimismo, las incapacidades temporales derivadas de una
enfermedad común que acaben en una incapacidad permanente
total o absoluta, o gran invalidez, o fallecimiento, se complemen-
tarán al 100 % con efectos retroactivos a la fecha de baja por IT
que, sin solución de continuidad, dio origen a la incapacidad
permanente.

Las complementaciones a las prestaciones de la seguridad
social en el caso de IT, tendrán lugar siempre y cuando la notifi-
cación de la situación de IT se comunique en el día en que se pro-
duzca.

Con carácter absolutamente excepcional, previa solicitud es-
crita, razonada, y lo más ampliamente documentada posible, po-
drá complementar las percepciones contenidas en los apartados
anteriores en base a la información médica que pueda en su ca-
so recabar de facultativos designados a tal fin, en caso de bajas
que tengan su causa en situaciones de las que se derive riesgo
grave para la vida del/de la trabajador/a. de la persona trabaja-
dora.

8. Seguros complementarios.

La Asociación gestionará la inclusión del personal con más
de seis meses de antigüedad en plantilla en un seguro de vida y
accidentes, excluida la incapacidad temporal y la asistencia mé-
dica. La Asociación, que correrá con los gastos de dicho seguro,
no tendrá responsabilidad alguna de cobertura de ningún tipo
por lo que se conviene en este artículo, sobre aquellas personas
que fuesen excluidas por la Compañía de Seguros.

– En caso de muerte natural: 15.448,07 €.

– En caso de muerte por accidente: 30.896,16 €.

– En caso de invalidez absoluta por enfermedad: 15.448,07 €.

– En caso de invalidez absoluta por accidente: 46.344,23 €.

– En caso de invalidez profesional, es decir la invalidez. To-
tal para su puesto de trabajo.

– Por enfermedad: 14.043,71 €.

– Por accidente: 42.131,12 €.

– En caso de invalidez parcial por accidente, con arreglo al
baremo establecido en póliza: hasta 42.131,12 €.

Se hallan excluidos del riesgo de invalidez aquellos trabaja-
dores en cuyo certificado individual figure, expresamente dicha
circunstancia.

Las cuantías pactadas, que son el resultado de incrementar
las vigentes en 2016, en un 12 %, permanecerán invariables has-
ta el final del período de vigencia del presente pacto.

9. Bidaiak.

Atzegik ibilgailu propioarekin egindako zerbitzuko premiak ikusita ezarri dituen bidaiak ordaintzeko, aurtengo KPlren aldaketak hartu eta ekitaldi honetan indarrean dagoen km-ko 0,36 euroko kopuruari aplikatuko zaizkio; Ituna indarrean dagoen bitartean, kopuru horrek urtero jasoko ditu KPlren urteko aldaketak.

Lana dela-eta parkinga erabili behar bada, Elkarateak ordainduko du, ordainketa egiaztatu ondoren.

10. Dietak eta gastuak.

Lana dela eta ohiko bizilekutik atera behar diren langileen dieten eta ostatuaren kontzeptuetan egindako gastuak Zerbitzuak hartuko ditu bere gain, eta dagozkion ordainagiriekin egiaztatu ondoren ordainduko ditu.

Era berean ordainduko dira hirugarren batzuei gonbit egiteak sortutako gastuak, lan-arrazoia direla-eta komenigarritzat jo denean.

11. Edoskitzea.

Jaiotzaren, adopzioaren, adopzio-helburuko zaintzaren edo harreraren kasuan, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua arabera, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute bularreko haurra zaintzeko, bularreko haurrak bederatzi hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan. Eskubide horretaz gurasoetako batek bakarrik baliatu ahal izango du.

Eskubide hori bere borondatez baliatzen duenak bere lanaldia ordubetez (1) murriztu ahal izango du helburu berarekin, edo lanaldi osoetan metatu ahal izango du, amatasunagatiko etetearen ondoren etenik gabe hartuz.

12. Lanaldia, egutegiak, ordutegiak, plusak eta oporrak.

Atzegik kudeatutako zerbitzuak izaera askotakoak direla kontuan izanda, lanaldia, egutegiak, ordutegiak, plusak eta oporrak erregulazio berezia dute; eta hor ondo bereizten dira etxebizitza-zerbitzuari atxikitako langileek dutena eta Elkarateak kudeatzen dituen gainerako zerbitzuetako langileei aplika dakiekeena.

12.1. Etxebizitza Zerbitzuari atxikitako langileen erregulazioa.

Kategoria guztietarako itundutako urteko lanaldia 1.600 ordukoa izango da, lanaldiaren banaketa irregularrik gabe hitzarmenaren indarraldi osoan. Zuzendaritzak izango du ahalmena urteko lanaldia zerbitzuko premietarako komenigarrien den moduan banatzeko.

* Lan-egutegia eta lan-ordutegiak.

Lan-ordutegiak eta lanbide-kategoria bakoitzaren egutegia Zuzendaritzak Zerbitzuaren mendeko bizikidetzaren unitate bakoitzarentzat ezartzen duen eredu antolatzaileko egokituko dira. Horretarako, urtero aintzat hartuko dira erabiltzaileek dituzten beharrak, bai eta erabiltzaileek eguneko jarduera egiten duten zentroetako egutegia eta ordutegia ere, berdin dio jarduera ekoizpenekoa, okupazikoa edo terapeutikoa den.

Zuzeneko arretako dagokion ordutegiak estaltzeko behar diren orduz gain, honako ordu hauek ere zenbatuko dira:

- Etxebizitzaren taldearen bilerak: 20 ordu.
- Aurreikuspen Plan Aseguratuen (APA) jarraipenerako biurteko bilera: 4 ordu.
- Prestakuntzako eta birziklatzeko ikastaroa, urtean behin gutxienez: 10 ordu.

9. Viajes.

Los viajes, establecidos por Atzegi en función de las necesidades del servicio realizados con vehículo propio, se abonarán en la cantidad resultante de aplicar las variaciones del IPC del año en curso sobre los 0,36 por km vigentes en el presente ejercicio, cantidad que experimentará anualmente las modificaciones del IPC durante el resto de vigencia del Convenio.

Si por razones de trabajo es necesaria la utilización del parking, éste será pagado por la Asociación, previa justificación de pago.

10. Dietas y gastos.

Los gastos en concepto de dietas y alojamiento cuando el personal deba de salir por motivos de trabajo de su residencia habitual, correrán por cuenta del Servicio, siendo abonados previa justificación de las facturas correspondientes.

Del mismo modo se abonarán los gastos ocasionados por invitación a terceras personas cuando se considere conveniente por motivos de trabajo.

11. Lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla los nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. De este derecho sólo podrá hacer uso uno de los progenitores.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una (1) hora con la misma finalidad o podrá acumularlo en jornadas completas, disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

12. Jornada, calendarios, horarios, pluses y vacaciones.

Atendiendo a la diversa naturaleza de los servicios gestionados por Atzegi, la jornada, calendarios, horarios, pluses y vacaciones tienen una regulación específica, distinguiendo la correspondiente al personal adscrito al servicio de viviendas, de la aplicable al personal del resto de servicios gestionados por la Asociación.

12.1. Regulación correspondiente al personal adscrito al Servicio de Viviendas.

La jornada anual pactada para todas las categorías será de 1.600 horas sin distribución irregular de la jornada durante toda la vigencia del convenio. Corresponderá a la Dirección la facultad de distribuir dicha jornada anual en los horarios que resulten más convenientes a las necesidades del Servicio.

* Calendario y horarios de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo y el establecimiento de los calendarios de cada una de las categorías profesionales se adaptará al modelo organizativo que para cada una de las unidades de convivencia dependientes del Servicio establezca la Dirección, teniendo en cuenta cada año las necesidades individuales de sus respectivos usuarios, así como el calendario y horarios de los Centros en los que éstos desarrollen su actividad diaria, sea ésta productiva, ocupacional o terapéutica.

Además de las horas precisas para cubrir los correspondientes horarios de atención directa, se computarán también las siguientes horas:

- Reuniones del equipo de la vivienda: 20 h.
- Reunión bianual de seguimiento de los PPAS: 4 h.
- Curso de formación y reciclaje anual mínimo: 10 h.

Lan-egunak eta txandak jasotzen dituen egutegi orokorra urte bakoitzeko abenduaren 31 baino lehen emango da. Zuzeneko arretako langileen kasuan, aldaketak egin ahal izango dira, etxebizitza-zerbitzuaren erabiltzaileen beharren eta baliabide osagarrien egutegiaren eta ordutegiaren arabera.

Urteko oporrak otsailaren 28a baino lehen eskatu behar direnez, martxoan aldaketak egin ahal izango dira behin betiko egutegia itxi eta martxoaren 31 baino lehen eman ahal izateko. Egutegi hori ezin izango da aldatu, langilea eta enpresa ados jartzen ez badira.

12 orduko lanaldiak.

Alderdiek adostu dute Atzegiko langileek gehienez 12 orduko lanaldiak egin ahal izango dituztela.

Egutegien batzordea.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, egutegien batzorde bat eratuko da, urteko egutegiak berrikusteko eta hobetzeko, langileen eskaeretara eta/edo zerbitzuaren beharretara egokituz.

Metatutako atsedendia.

Garatutako jardueraren izaera dela eta, zaintzaile kategorioa langileek ezin badute egunean 6 ordutik gorako lanaldiei dagokien barruko atsedena hartu, lan egindako denbora baino 20 minutu gehiago zenbatuko dira urteko egutegian.

Atsedendia hori ezin izango da erabili opor-egun gehigarriak hartzeko.

* Gaueko lanaren plusa xurgatzea.

Hitzarmena sinatzen denean eta presentzia-orduak ezabatzen direnean, ordura arte jasotako zenbateko finkoa eta gau-plusa zaintzailearen lanbide-kategoriaren oinarriko soldatan sartuko dira. Egun horretara arteko atzeraeraginarekin, hurrengo artikuluan zehaztutako gau-plusa ordainduko da.

Gaueko lanaren plusa.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, gaueko txandan benetan lan egiten duten langileek 0,86 euro/orduko zenbateko finkoa jasoko dute txanda horretan lan egindako ordu bakoitzeko.

Zenbateko hori ez da aldatuko hitzarmena indarrean dagoen bitartean.

Gaueko lantzat edo gaueko txandako lantzat hartuko da gaueko 10etatik (22:00) goizeko seietara (6:00) egiten dena.

Gabonetako plusa.

Abenduaren 24ko eta 31ko gaueko/afariko txandak, edo abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko arratsaldeko/bazkariko txandak benetan egiten dituzten langileek 100 euroko zenbateko finkoa jasoko dute lanaldi bakoitzeko.

Kontziliazio sozio-familiarra errazteko, zuzendaritzak eskubidea izango du abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean lanaldia planifikatuta duten langileen goizeko txandako irteera-ordutegia eta arratsaldeko txandako sarrera-ordutegia aurreratzeko, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen badute. Era berean, arratsaldeko txanden irteera eta gaueko txanden sarrera aurreratzeko eskubidea izango dute abenduaren 24an eta 31n lanaldia planifikatuta duten langileek.

* Igande eta jaiegunetako plusa.

Bezperako 22:00etatik jaieguneko 22:00etara bitarteko denbora hartuko da igande edo jaieguntzat.

El calendario general con los turnos y días de trabajo se facilitará con anterioridad al 31 de diciembre de cada año. En el caso del personal de atención directa, el mismo podrá sufrir modificaciones en función de las necesidades de las personas usuarias del servicio de viviendas y del calendario y horario de los cursos complementarios.

Al tener que solicitar las vacaciones anuales antes del 28 de febrero, durante el mes de marzo podrá sufrir modificaciones para poder así cerrar el calendario definitivo y facilitarlo antes del 31 de marzo. Dicho calendario no podrá ser modificado, salvo acuerdo entre trabajador y empresa.

Jornadas de 12 horas.

Las partes y con eficacia general, acuerdan que los trabajadores de Atzegi podrán realizar jornadas máximas de 12 horas.

Comisión de calendarios.

Durante la vigencia del convenio y con intención de revisar y mejorar los calendarios anuales, ajustándolos a las solicitudes del personal y/o necesidades del servicio, se constituirá una comisión de calendarios.

Descanso acumulado.

Cuando debido a la naturaleza de la actividad desarrollada, el personal trabajador en categoría de cuidador no pueda disfrutar del descanso intrajornada correspondiente a las jornadas de duración superior a 6 horas en horario diurno, se computarán 20 minutos más de los trabajados al calendario anual.

La acumulación de dicho descanso no podrá utilizarse para disponer de días adicionales de vacaciones.

* Absorción del Plus de Nocturnidad.

Con la firma del convenio y la supresión de las horas de presencia el importe fijo percibido hasta el momento como del plus de nocturnidad será incorporado al salario base de la categoría profesional de Cuidador, con carácter retroactivo a la misma fecha se abonará el plus de nocturnidad definido en el artículo siguiente.

Plus de Nocturnidad.

A partir del 1 de enero de 2024 el personal que realice de manera efectiva trabajos en turno de noche percibirá, por cada hora trabajada en el mencionado turno, un importe fijo de 0,86 euros/hora.

Este importe permanecerá invariable durante la vigencia del convenio.

Se entenderá por trabajo nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las 10 de la noche (22:00 horas) y las seis de la mañana (6:00 horas).

Plus de Navidad.

El personal que realice de manera efectiva los turnos de noche/cena del 24 y 31 de diciembre, o los turnos de tarde/comida del 25 de diciembre y 1 de enero, percibirá un importe fijo de 100 € por cada una de dichas jornadas.

Con objeto de favorecer la conciliación socio/familiar, la dirección se reserva el derecho a adelantar, si las necesidades del servicio lo permiten, el horario de salida del turno de mañana y el horario de entrada del turno de tarde de las personas trabajadoras que tengan planificada su jornada laboral el 25 de diciembre y 1 de enero. De la misma manera, se reserva el derecho de adelantar la salida de los turnos de tarde y la entrada de los turnos de noche, de las personas trabajadoras que tengan planificada su jornada laboral el 24 y 31 diciembre.

* Plus de domingos y festivos.

Se considera domingo o festivo al tiempo que media entre las 22:00 horas del día de la víspera y las 22:00 horas del día festivo.

2024ko urtarrilaren 1etik aurrera, igandeetan eta jaiegune-tan benetan lan egindako ordu bakoitzeko, kategoria bakoitzari dagokion oinarritzko soldataren orduko prezioaren % 10 jasokoda.

* Oporrak.

Urteko oporraldia 45 egun naturalekoa izango da, eta gutxienez 10 egun naturaleko aldietan hartu beharko dira.

Hitzarmen honetara sinatutako langile guztiek otsailaren 28a baino lehen eskatu beharko dituzte urteko oporrak, behin betiko egutegiak egokitu eta itxi ahal izateko eta martxoaren 31 baino lehen errazteko.

Etxebizitza edo eremu funtzional bereko langileek ezin izango dute aldi berean oporrik hartu oporrak emateko. Gainera, gaueko laguntza partekatzen duten etxebizitzetan, murrizketa hori partekatzen duten etxebizitzetara zabaltzen da, eta ezin izango du beste profesionalik hartu gaueko txanda planifikatuta duen langileak oporrak dituenen.

Etxekoandreaire lanbide-kategoriako langileek honako aldi hauetako bitan lan egin beharko dute, gutxienez:

– Aste Santua (Eusko Jaurilaritzak onartutako lan-egutegi ofizialak jaiegun gisa ezartzen duen lehenengo egunetik pazko-igan-dera arte) edo Gabonak.

– Abuztuko lehen edo bigarren hamabostaldia.

Langileak abuztuan opor-egunik hartu nahi ez badu, Aste Santuan zein Gabonetan oporrak hartzeko aukera izango du.

* Langileek eskatutako aldaketak.

Funtzio bera txanda desberdinetan betetzen duten etxebizitza bateko plantillako langileek urtean nahi adina lan-txanda aldatu ahal izango dituzte lankidearekin, jarraian agertzen diren mugekin:

– Zuzendaritzari horren berri ematea idazki bidez, hiru eguneko aurrerapenarekin. Baldintza hori hasierako aldaketan nahiz horren ondoko itzultzean bete beharko da.

– Hasierako aldaketa eta ondorengo itzulketa egutegiaren ziklo beraren barruan egin beharko dira.

– Interesa duten langileen arteko erabateko adostasuna egiaztatzea.

– Erabiltzaileei zerbitzuaren kalitatea bermatzea, horretarako honako baldintza hauek betez:

≡ Inplikaturiko langileen atsedenaldiak errespetatzea.

≡ Lan-ordua gehiegi metatzea eta/edo ondoz ondoko lanaldi asko kateatzea saihestea.

Edozein arrazoi dela-eta, gogozkoa den ala ez alde batera utzita, alderdietako batek hartutako aldatzeko konpromisoa bete ezin izango balu, ordezkapenak Atzegiri ekartzen dion kostua nominatik kenduko zaio ezbeharrak eragin duen langileari.

* Unitateko arduradunaren plusa.

Etxebizitzarekin lotuta, bertako zaintzaile bati edo etxekoandrea bati, denbora partzialeko bere kategoriaren funtzioez gain, Zuzendaritzak, soldatan dagokion proportziozko egokitzapena eginez, eta urteko lanaldia osatuta, etxebizitza-talde bateko arduradun baten berezko funtzioak esleitzen dizkion kasuetarako ezartzen da, betiere langileak borondatez onartzen badu.

12.2. Elkarteko gainerako zerbitzuei atxikitako langileen erregulazioa.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, oraingo urteko lanaldiari eutsiko zaio, 1.600 orduko lanaldiari, alegia.

A partir del 1 de enero de 2024, por cada hora real y efectivamente trabajada en domingos y festivos, se percibirá un 10 % sobre el precio hora del salario base correspondiente a cada categoría.

* Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será de 45 días naturales, y deberán disfrutarse en periodos de al menos 10 días naturales.

Todo el personal suscrito a este convenio deberá realizar la solicitud de sus vacaciones anuales, antes del 28 de febrero, para poder así ajustar y cerrar los calendarios definitivos y facilitarlos antes del 31 de marzo.

Para la concesión de las mismas, no podrán disponer de vacaciones de forma simultánea las personas trabajadoras de la misma vivienda ni ámbito funcional. Además, en las viviendas que compartan apoyo nocturno, esta restricción se amplía a las viviendas que lo compartan; no pudiendo disponer de vacaciones ningún otro profesional cuando la persona trabajadora que tuviera planificado turno de noche dispusiera de las mismas.

El personal en categoría profesional de Ama de Casa deberá trabajar en al menos 2 de los siguientes periodos:

– Semana Santa (desde el primero que el calendario laboral oficial aprobado por el Gobierno Vasco establezca como festivo, hasta el domingo de pascua) o Navidad.

– Primera o segunda quincena de agosto.

Si la persona trabajadora no quisiera coger ningún día de vacaciones en agosto, podría disponer de vacaciones tanto en Semana Santa como en Navidad.

* Cambios a solicitud del personal.

El personal de plantilla de una vivienda que realice la misma función en turnos diferentes podrá cambiar con su compañero/a tantos turnos de trabajo quiera al año con las limitaciones que a continuación figuran:

– Solicitud por escrito a la dirección con un adelanto de tres días, condición que deberá cumplirse tanto en el cambio inicial como en su posterior devolución.

– El cambio inicial y su posterior devolución deberán realizarse dentro del mismo ciclo de calendario.

– Acreditar el pleno acuerdo entre los trabajadores/as interesados/as.

– Garantizar la calidad del servicio a los usuarios/as debiendo a tal fin:

≡ Respetar los períodos de descanso de los trabajadores con-cernidos.

≡ Evitar la acumulación excesiva de horas de trabajo y/o la concatenación de muchas jornadas sucesivas.

En el supuesto de que si por cualquier circunstancia, sea ésta voluntaria o no, alguna de las partes no pudiera cumplir el compromiso de cambio adquirido, con el consiguiente coste de sustitución para Atzegi, éste se repercutirá en la nómina del trabajador/a causante de la incidencia.

* Plus de Responsable de Unidad.

Se establece para los casos en que la Dirección atribuya respecto a su vivienda a un cuidador o a un ama de casa de la misma, además de las funciones propias de su categoría a tiempo parcial, con el consiguiente ajuste proporcional de su salario, las funciones propias de un/a responsable de grupo de viviendas, completando su jornada anual, siempre naturalmente que el trabajador voluntariamente lo acepte.

12.2. Regulación correspondiente al personal adscrito al resto de servicios de la Asociación.

Durante todo el periodo de vigencia del convenio se mantendrá la jornada anual actualmente vigente de 1.600 horas.

– Bulegoko ordutegia.

Era berean, orain indarrean dagoen eguneko lanaldiari eutsiko zaio: 8 ordu, goizez eta arratsaldez arituta, eta sei ordu eta erdi, lanaldi trinkoko aldietan eta lanaldi etengabeko ostiraletan.

Lanaldi zatituan ordutegia 8:30etik 14:00etara eta 15:30etik 18:00etara izango da, eta lanaldi trinkoan 8:00etatik 14:30era.

– Bulegoko orduetatik kanpoko lanaldia.

Bulegorako zehaztu den ordutegia ez da oso egokia Ekintza Asoziatiboko, Astialdi eta Parte-hartze Sozialeko eta Zaintzako zerbitzuetako zeregin batzuk egiteko, eta, hortaz, zerbitzu horietako langileen ordutegia hein batean egokitu beharra dago. Hala, bada, urtean berrehun eta berrogeita hamar ordu hartu ahal izango dira gehienez, bulegoko orduetatik kanpo jarduteko, hala astegunetan nola asteburuetan, eta, horrenbestez, senideekin eta boluntarioekin bilerak egiteko, programen eta zerbitzuen jarraipena egiteko, eta/edo prestakuntzako, kulturako eta jolas edo jailetako ekintzak antolatzeke eta haietan parte hartzeke, eta, orobat, adimen-urritasuna duten pertsonekin harreman pertsonalak izateko eta, oro har, bulegoko orduetan behar bezala ezin burutu daitezken eginkizunak egiteko.

Bestalde, ordu horiek itundutako urteko lanaldiko orduak dirrela joko da ondorio guztietarako, eta, beraz, profesional bakoitzak hautatzen dituen egunetan berreskuratu beharko dira, bere Zerbitzuko arduradunaren akordioarekin.

Alabaina, bulegoko orduetatik kanpoko jardura arratsaldez egiten bada, profesional horrek aukeran izango du ordu horiek arratsalde bereko bulego-orduetan berreskuratzeko, osorik edo zati batean.

Era berean, jardura larunbatean, igandean edo jaiegunean egiten bada, lan egindako ordu horiek Zerbitzuko arduradunarekin koordinatuta egin ahal izango dira.

– Orduetegi bereziak.

Langileek itunak egin ahal izango dituzte banan-banan, lanaldiaren ordutegia beren beharretara hobeto egokitzen den moduan banatzeko, programa bereziak egite aldera.

– Oporrak.

Langileek 22 lanegun izango dituzte ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean, astebete Gabonetan, eta beste aste bat Aste Santua dela-eta.

Oporrak baliatzeko aldiak eta txandak hautatzeko irizpideak aldatu gabe mantentzen dira.

Hala ere, ordutegiei buruzko aurreko puntuan bezala, zerbitzuaren premiak direla-eta, oporrak banaka beste aldi batzuetan baliatzea erabaki ahal izango da.

13. *Arduraldia.*

Zerbitzuko arduradunaren karguan jarduteko, arduraldi eksklusiboa behar da.

14. *Erretiroa.*

Erretiratzeko adina zerbitzuaren izaerak gomendatzen duenaz haratago luzatzen dela saihesteko ahalegina egingo da, betiere une bakoitzean indarrean dagoen legediak onartzen duenaren barruan.

Halaber, txanda-kontratu erabiltzea aurreikusten da, legediak horretarako aukera ematen duen bitartean eta eskatzen duten pertsonen kasu indibidualetan aplikatzeko den bitartean, betiere Atzegik horrek dakarren kostu ekonomikoari aurre egin ahal badiho.

– Horario oficina.

Se mantendrá asimismo el actualmente vigente de 8 horas diarias en horario de mañana y tarde, salvo los periodos de jornada intensiva y los viernes en que la jornada será continua de seis horas y media.

Como horario se establece durante la jornada partida, de 8:30 a 14:00 y de 15:30 a 18:00, y durante la jornada intensiva de 8:00 a 14:30.

– Jornada en horario fuera de las horas de oficina.

Dado que el horario señalado para la oficina no resulta adecuado para desarrollar parte de las funciones del personal adscrito a los programas del Servicio de Apoyo a Familias, así como al de Ocio y Participación Social, se conviene adaptar parcialmente el horario de los/as profesionales que teniendo su base en la oficina estén adscritos a tales servicios, hasta un máximo de doscientas cincuenta horas anuales, para desarrollar fuera del horario de la oficina, tanto entre semana como, en ocasiones, en fines de semana, reuniones con familiares y con voluntarios, seguimiento de los programas y servicios, la organización y/o participación en actos formativos, culturales y/o lúdico festivos, así como para mantener relaciones personales con las propias personas con discapacidad intelectual y, en general, para todas aquellas funciones que no puedan desarrollarse de manera eficiente en el horario de oficina.

Se acuerda asimismo que las mencionadas horas se considerarán a todos los efectos como parte de la jornada anual pactada, por lo que deberán recuperarse los días que cada profesional elija, de común acuerdo con la persona responsable de su servicio.

Ello no obstante, cuando la actividad fuera del horario de la oficina se realice por la tarde podrá el profesional concernido a su voluntad recuperar las horas, en todo o en parte, en el horario de la oficina de la misma tarde.

Asimismo, cuando la actividad se realizase en sábado, domingo o festivo, esas horas trabajadas se podrán siempre en coordinación con el responsable del Servicio.

– Horarios específicos.

Podrá pactarse individualmente una distribución de la jornada en horarios adaptados a las necesidades a cubrir para programas específicos.

– Vacaciones.

El personal disfrutará de 22 días laborables en periodo estival el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, una semana con ocasión de la Navidad y otra con ocasión de la Semana Santa.

Respecto a los criterios de la elección de periodos y turnos para su disfrute se mantienen inalterables.

Ello no obstante, al igual que en el punto anterior referido a los horarios, por necesidades del servicio se podrá pactar individualmente el disfrute de los periodos vacacionales en otros periodos.

13. *Dedicación.*

El cargo de Responsable de Servicio supone dedicación exclusiva.

14. *Jubilación.*

Se procurará evitar que la edad de jubilación se prolongue más allá de lo que razonablemente aconseja la naturaleza del servicio, siempre dentro de lo que permita la legislación vigente en cada momento.

Se contempla asimismo la utilización del contrato de relevo mientras la legislación lo permita y sea aplicable a los casos individuales de las personas que lo soliciten y siempre que Atzegi pueda hacer frente al coste económico que ello supone.

Gutxienez zortzi (8) hiru-teko bete dituzten langileei txanda-kontraturako sarbidea bermatuko zaie, betiere egoera horretara iristeko unean-unean indarrean dagoen araudiak eskatzen dituen baldintza orokorrak betetzen badituzte (enpresan antzinatean gutxien duten langileek eskatzen dituzten eskabide guztiak azterteaz gain).

Irizpide orokor gisa, behin txanda-kontratu iraungita, kontratua izan zen langilea finko bihurtuko da, betiere lanpostua era-kundean mantentzen bada.

15. Baimenak.

Aurrez jakinarazi eta behar bezala egiaztatu ondoren, langilea lanera joan gabe gera daiteke ordainsaria jasotzeko eskubi-dearekin, tartean arrazoi hauek daudenean eta ondoren zehaztuta dagoen denborarako:

- a) Egutegiko 16 egun ezkontzaren kasuan, edo izatezko bikotearen kasuan, legeak formalki eratzat jotzen duenean.
- b) Seme-alabaren jaiotza dela-eta, egutegiko 3 egun.
- c) Ezkontide edo bikotekide beraren, edota ezkontide edo bikotekide baten nahiz bestearen seme-alaben, anai-arreben, gurasoen edo aiton-amonen gaixotasun larria dela-eta edota ospitaleratze eta ebakuntza kirurgiko larria dela-eta, agiri bidez egiaztatuta, 5 lanegun.

Ondore horietarako, ospitaleratze kasuetan, langileak aipatu egunak bata bestearen ostean hartu ahal izango ditu, ospitalerata dagoen aldiaren barruan edozein unetan.

d) Bost egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, izatezko bikotekidearen edo aurrekoen bestelako edozein ahaideren odolkitetasuna barne, baldin eta langilearekin etxebizitza berean bizi bada eta benetan zaindu behar badu.

d.bis) Bi egun ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideen heriotzagatik. Arrazoi Hori dela eta langileak bidaia bat egin behar badu, epea bi egunez luzatuko da.

- e) Ohiko etxebizitza aldatzeko, lanegun bat.
- f) Odoleko seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben edota seme-alaba, guraso eta anai-arreba politikoen ezkontza dela-eta, lanegun bat.
- g) Seme-alaba eta bilobaren bataioa edo jaunartzea dela-eta, egutegiko egun bat.
- h) Gizarte Segurantzaren kontsultara joateko, bai familia-medikuarengana bai espezialistengana joateko, behar adina denbora, baina, betiere, lan-orduetatik kanpo kontsulta horietara joateko modurik ez badago. Familia-medikuarengana joanez gero, langileak medikuak egindako egiaztagiria aurkeztu beharko du, benetan kontsultara joan dela egiaztatzeko, eta agiri horretan kontsultaren ordua jaso beharko da.

Espezialistaren kontsultara joanez gero, langileak kontsultara joan dela egiaztatzen duen agiria aurkeztu beharko du, eta, bertan, kontsultaren ordutegia ondo zehaztu.

Goiko c), d) eta f) puntuetan azaldutako kasuetan, baimenaren helburua betetzeko Euskal Autonomia Erkidegotik kanpora joan behar bada, egutegiko egun bat luzatu ahal izango da denbora.

i) Azterketa ofizialetara joateko beharrezkoa den denboran, hitzartutako urteko lanaldia murriztu gabe.

Se garantizará el acceso al contrato de relevo a aquellas personas trabajadoras que hayan cumplido al menos ocho (8) trienios, siempre que reúna las condiciones generales exigidas en cada momento por la normativa vigente para acceder a dicha situación (a demás de estudiar todas las solicitudes que el personal con menor antigüedad en la empresa solicite).

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, la persona trabajadora que había sido contratada pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la organización.

15. Permisos.

La ausencia al trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, obedecerá a los motivos y durante el tiempo que a continuación se relaciona:

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio, o en el de pareja de hecho cuando la ley la considere formalmente constituida.
- b) 3 días naturales por nacimiento de hijo.
- c) 5 días laborales por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización con intervención quirúrgica grave, cada una de ellas justificada documentalmente, de hijos, cónyuge o compañero/a, hermanos, y padres de uno y otro cónyuge o compañero/a.

A estos efectos, y en el caso de hospitalización, el trabajador podrá disponer de los mencionados días, de manera consecutiva y en cualquier momento dentro del período de hospitalización.

d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d.bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

- e) Un día laboral por traslado de domicilio habitual.
- f) Un día laboral en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos consanguíneos y políticos.
- g) Un día natural por bautizo o por comunión de un hijo y de un nieto.
- h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea factible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo. En caso de asistencia a la consulta del médico de cabecera, el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante extendido por aquél, certificando la efectiva asistencia a la consulta con especificación del horario.

En caso de asistencia a la consulta de un especialista, el trabajador deberá presentar la justificación de haber asistido a su consulta, con especificación del horario.

En los casos expuestos en los puntos c), d) y f) el tiempo podrá ampliarse en un día natural si el objeto del permiso supone desplazamiento fuera del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales sin que ello suponga reducción alguna de la jornada anual pactada.

j) Norberaren eginkizunetarako baimena.

1. Baimena urteko lanalditik kendu ahal izango da, eta egun libre gisa hartuko da.

2. Urte natural bakoitzean 12 orduko baimena hartzeko eskubidea aitortzen da.

3. Baimena baliatzeak lanaldi osoan lanera ez joatea ekarri behar du, eta aipatutako ordu-kreditua ezin izango da erabili sarra atzeratzeko edo irteera aurreratzeko.

4. Norberaren gauzetarako orduak baliatzeko eskaera lau lanegun lehenago aurkeztu beharko da, gutxienez, Zerbitzu Zentralen edo Administrazioaren lan-egutegia erreferentziatuz hartuta, hau da, astelehenetik ostiralera.

5. Zubietan eta jaiegunetan ezin izango da norberaren gauzetarako ordu-kredituaren kontura baimenik eskatu.

16. *Ordaindu gabeko baimenak.*

Urtebeteko antzinatasuna duten plantillako langileek ordaindu gabeko baimena eskatu ahal izango dute, norberaren egin-beharretarako, honako kasu hauetan:

a) Ezkontide edo bikotekide beraren, edota bikotekide baten nahiz bestearen seme-alaben, anai-arreben, gurasoen edo aitona-amonen gaixotasun larria eta agiriaren bidez egiaztatutakoa dela eta edo ospitaleratzea dela-eta, gehienez hiru hilabeteko baimena.

Epe hori sei hilabetekoa izango da, Zuzendaritzaren ustez horretarako arrazoiak daudenean.

b) Behar bezala egiaztatutako bestelako arrazoi pertsonalak direla-eta, Zuzendaritzari ondo iruditzen bazaio, gehienez 10 egun urtean.

c) Arrazoi pertsonalak direla-eta, eta kasu honetan Zuzendaritzak ez du baimena eskatzeko emandako arrazoiaren balorazioa egin beharko, besterik gabe emango dira egunak, eta gehienez bost izango dira urtean, baina baldintza hauek bete beharko dira:

– Atzegiko plantillan urtebete edo gehiagoko antzinatasuna izatea.

– Gutxienez hamabost egun lehenago idatziz eskatzea.

– Etxebizitza bakoitzeko pertsona bat baino gehiago batera ez egotea, ez eta Zerbitzu osoan plantillako % 5 baino gehiago ere.

Egin beharreko kenketa kalkulatzeko, urteko lanaldiaren eta ordaindu gabeko egun bakoitzeko ordu kopuruaren arteko urteko ordainsari gordinaren berdina den ordu arrunteko soldata hartuko da oinarritzat.

17. *Baimenak emateko lehentasun-agindua.*

Arreta zuzeneko zerbitzuen gutxieneko estaldura bermatzeko, baimenak emateko edo gozatzeko baimena mugatu ahal izango da, bizikidetzaren bakoitzean eta eremu funtzional bakoitzean, egun berean honako baimen hauetako bat baliatzen ari direnen kopurua ez dadin izan % 1 edo % 5 baino handiagoa Etxebizitza Zerbitzu osoan:

a) Norberaren gauzetarako orduak.

b) Ordaindu gabeko baimena.

c) Hirurtekoak betetzeko lizentzia.

Jarraian jasotzen diren irizpideen aplikazioa dagokion eremu funtzionalaren barruan eta modu preklusiboan ezartzen den ordenan egin beharko da:

1. Lehenik eta behin, lehentasuna izango dute aurreko bi urteetan data berberak eskatu eta eman ez zitzaizkienek.

j) Permiso por asuntos propios.

1. El permiso será deducible de la jornada de anual de trabajo y se disfrutará en forma de días libres.

2. Se reconoce el derecho al disfrute cada año natural de un permiso de 12 horas.

3. El disfrute del permiso debe suponer la ausencia del trabajo durante la totalidad de la jornada, no pudiendo utilizarse el mencionado crédito horario para retrasar la entrada ni adelantar la salida de la misma.

4. La solicitud para disponer de las horas de asuntos propios, habrá de ser presentada con un plazo de antelación no inferior a cuatro días laborales tomando como referencia el calendario laboral de los Servicios Centrales o Administración, es decir de lunes a viernes.

5. No podrán solicitarse permisos con cargo al crédito horario de asuntos propios en puentes, ni festivos.

16. *Permisos sin retribución.*

El personal de plantilla, con un año de antigüedad, podrá solicitar permiso no retribuido por asuntos particulares en las siguientes circunstancias:

a) Por enfermedad grave justificada documentalmente o por internamiento en centro hospitalario de cónyuge o compañero/a, hijos, hermanos, padres de uno u otro cónyuge, compañero/a y abuelos por un plazo no superior a tres meses.

Este plazo podrá ser ampliado hasta seis meses cuando a juicio de la Dirección, concurren razones para ello.

b) Por otros motivos personales racionalmente justificados, a juicio de la Dirección, y por un plazo no superior a los 10 días al año.

c) Por motivos personales sin que sea precisa valoración por parte de la Dirección de la causa para la que se solicitan, se concederán automáticamente hasta un máximo de cinco días al año, siempre que se respeten las siguientes circunstancias:

– Tener una antigüedad superior a un año en la plantilla de Atzegi.

– Solicitarse por escrito con al menos quince días de antelación.

– No coincidir más de una persona por cada vivienda, ni más del 5 % de la plantilla en el conjunto del Servicio.

Para el cálculo de la deducción a realizar, se tomará como base el salario hora ordinario igual a la remuneración anual bruta entre la jornada anual por el número de horas de cada día no retribuido.

17. *Orden de prelación en la concesión de permisos.*

A fin de garantizar una cobertura mínima de los servicios de atención directa, la concesión o autorización del disfrute de los diferentes permisos podrá limitarse a fin de que, en cada unidad convivencial y por cada ámbito funcional, el número de quienes el mismo día se encuentren disfrutando de cualquiera de los siguientes permisos no supere el 1, ni el 5 % en la totalidad del Servicio de Viviendas:

a) Horas de Asuntos Propios.

b) Permiso no Retribuido.

c) Licencia por cumplimiento de trienios.

La aplicación de los criterios que se recogen a continuación habrá de ser realizada dentro del ámbito funcional correspondiente y en el orden que se establece de forma preclusiva:

1. En primer lugar, tendrán preferencia los/las que en los dos años anteriores solicitaron las mismas fechas y no le fueron concedidas.

2. Bigarrenik, lehentasuna izango dute aurreko urtean edozein baimen aurten eskatzen diren egun berberetan hartzea ukatu zitzaizkaien.

3. Hirugarrenik, bat etorri gero, aukera askeko opor-egun gehigarriak gainerako baimen-eskabideen gaineratik egongo dira, eta lehentasun-ordena hau izango da:

- 1.— Norberaren gauzetarako orduak.
- 2.— Ordaindu gabeko baimena.
- 3.— Hirurtekoak betetzeko lizentzia.

4. Laugarrenik, bat etorri gero, baimen hori izateko lehentasuna izango du iraupen luzeeneko lanaldiari eragiten dionak.

5. Norberaren gauzetarako orduak ezin izango zaizkie metatu hurrengo urteei dagozkien.

18. Ezinbesteko kasua dela-eta lanera ez agertzea.

Ezinbesteko kasua dela-eta lanera ezin joan daitezkeen langileek bermatuta izango dute lana eta eszedentzia daudela edo soldatarik gabeko baimena edo antzekoren bat dutela joko da.

19. Eszedentzia.

Langileen Estatutuaren 46. artikuluko 2. idatz-zatian jasota dagoen borondatezko eszedentziaren ondorioetarako, epea lau hilabetetik beherakoa izango da.

— Bestetik, hiru urteko antzintasuna duten plantillako profesional finkoek, hiru urtera arteko borondatezko eszedentzia eskatzen badute, eskubidea izango dute eszedentzia bukatu eta berehala besterik gabe lanpostu berera itzultzeko.

Ondorio horietarako, lanera itzultzeko eskabidea egin beharko da, idatziz eta, gutxienez, eszedentzia bukatu baino hilabete lehenago; horrela egin ezik, lanpostura itzultze ari uko egiten zaiola joko da.

Eszedentzia-mota hauetarako kontratatutakoak bitarteko langileak izango dira. Eskubide hau ezin izango du pertsona berak berriz erabili, gutxienez, lanpostuan 2 urte igaro arte, hartutako eszedentzia bukatzen den egunetik hasita. Eszedentzia-mota hau aldi berean hartu ahal izango dute etxe bakoitzeko plantillako langile batek baino gehiago, baina, betiere, bi eskabideen artean urtebeteko epea badago.

— Eszedentzia zenbat denborarako eskatzen den eskabide-orrian zehaztu beharko da; eta, eszedentzian dagoen langileak hala eskatzen badu, luzatu ahal izango da, baina behin bakarrik, betiere, lehen aipatutako hiru urteko gehieneko mugarekin, eta eszedentzia bukatzeko ezarritako data iritsi baino hogeita egun lehenago eskabidea eginda.

20. Ikastaroak.

Elkarteak bultzatuko du langileek ikastaro bereziak egin ditzaten, era horretan lanpostuan aritzeko trebakuntza gehiago izan dezaten, eta, ahal den heinean, elkartearen barruan sustatuko ditu.

21. Euskara.

Erabiltzaileei eta haien senideei laguntza hobea emateko eta gurekin harremana duten erakundeekin harreman hobea izateko asmoz, eta, aldi berean, euskararen erabilera normalizatzeko prozesuan laguntze aldera, Atzegik egunero-egunero lanean euskara erabiltzea bultzatuko du, betiere, erabiltzaileek eta haien senideek nahi duten hizkuntza erabiltzeko daukaten eskubidea errespetatuta.

Euskararen ezagutza baloratuko du langileak hautatzeko prozesuetan, eta laguntza emango du hala nahi duten langileek euskara ikas dezaten, betiere, lanorduetatik kanpo egiten badute.

2. En segundo término, tendrán preferencia aquéllos a quienes el año anterior les fue denegado el disfrute de cualquier permiso en las mismas fechas, que se solicitan en el presente año.

3. En tercer lugar, en caso de coincidencia, el disfrute de los días adicionales de vacaciones de libre elección prevalecerá sobre el resto de las solicitudes de permisos, estableciéndose el siguiente orden de prioridad:

- 1.— Horas de asuntos propios.
- 2.— Permiso no retribuido.
- 3.— Licencia por cumplimiento de trienios.

4. En cuarto lugar, en caso de coincidencia, tendrá preferencia para disponer del permiso en cuestión, aquel que afecte a la jornada de mayor duración.

5. El disfrute de las horas de asuntos propios no podrá ser acumulado a los correspondientes a años posteriores.

18. Ausencia por fuerza mayor.

Los trabajadores que por causas de fuerza mayor ajenas a su voluntad, se vean imposibilitados de asistir al trabajo, tendrán garantizado el mantenimiento del mismo, considerándolos en situación de excedencia, permisos sin sueldo o similar.

19. Excedencia.

A los efectos de la excedencia voluntaria recogida en el art. 46 apdo. 2 del Estatuto de los Trabajadores, se sitúa el plazo inferior en cuatro meses.

— De otra parte al profesional fijo de plantilla con una antigüedad de 3 años que solicite excedencia voluntaria por un plazo de hasta 3 años, se le reconoce el derecho a la reincorporación automática a la finalización de la misma a su puesto de trabajo.

A estos efectos deberá solicitarse la reincorporación por escrito y con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, considerándose en caso contrario que renuncia a su reincorporación.

El personal contratado a los efectos de este tipo de excedencia, tendrá carácter interino. No podrá volver a utilizarse este derecho por la misma persona sin que transcurran al menos 2 años de permanencia en el puesto de trabajo a contar desde la fecha de finalización del período de excedencia disfrutado. Podrá acogerse a este tipo de excedencia simultáneamente, más de una persona de plantilla por cada piso, siempre que exista una diferencia de plazo de un año entre ambas solicitudes.

— El plazo por el que solicita la excedencia, que deberán ser concretados en el escrito de solicitud, podrá ser prorrogado a solicitud del trabajador en excedencia en una ocasión, dentro siempre del aludido límite máximo de los tres años, y previa solicitud escrita con al menos veinte días de antelación a la fecha inicialmente prevista para el fin del período de excedencia.

20. Cursos.

La Asociación promoverá la realización de cursos específicos que supongan una mayor capacitación para el personal en el desempeño de su puesto de trabajo y procurará, en la medida de lo posible, su promoción dentro de la propia Asociación.

21. Euskara.

Al objeto de mejorar la atención a nuestros usuarios y a sus familias, así como las comunicaciones con las Instituciones con las que nos relacionamos, al tiempo que contribuir al proceso de normalización en el uso del Euskara, Atzegi promoverá su utilización cotidiana en el trabajo, siempre respetando el derecho de los usuarios y familiares a relacionarse en la lengua que prefieran.

Valorará el conocimiento del Euskara en los procesos de selección de personal y favorecerá su aprendizaje entre el personal que lo desee, siempre fuera de las horas de trabajo.

Hori guztia betez gero, Atzegik ikastaroaren kostuaren % 50 ordainduko du, eta beste % 50 langileak berak.

Atzegik horretarako diru-laguntzaren bat jasoko balu, diru-laguntza horren zenbatekoa lehenik eta behin Erakundeak ordaintzen duen finantziazioaren zatian aplikatuko litzateke, eta, hala badagokio, sobratuko litzatekeena ikasleari itzuliko litzaiokie.

Edonola ere, Atzegik ordainduko duen zenbatekoa ezingo da urtean 10.000 eurotik gorakoa izan.

Atzegik interes berezia badu langileren batek euskara ikasi edo bere euskara-maila hobetu dezan, Zerbitzuak ordainduko duen portzentajea kasuan kasu negoziatuko da. Ikastaroaren % 100 ordaindu ahalko da, betiere lan-ordutegik kanpo.

22. Laneko jantziak.

Bere funtzioagatik arropa edo oinetakoak behar dituzten langileei dagokienez, Atzegik 65 eurorainoko diru-kopurua emango du langile bakoitzeko eta Hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzeko, dagokion ordainagiria aurkeztu ondoren.

23. Medikuzterketa.

Plantillako langile guztiek eskubidea dute urtero medikuzterketa egiteko, eta azterketa horrek ahalik eta osoena izan beharko du.

24. Lan-baldintzak ez aplikatzeko prozedura.

Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluekin itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea nahi duten erakundeek prozedura hau bete beharko dute:

1. Lan-baldintzak ez aplikatzeko interesa agertzeko arrazoiak jakinaraztea LPZri. Jakinarazpen horrekin batera, LPZk aztertu ahal izateko dokumentazio nahikoa eta sinesgarria aurkeztu beharko da.

2. Erakundearen eta LPZren artean hamabost (15) eguneko kontsultaldia irekitzea. Kontsulta-aldian desadostasunik egonez gero, aldeetako edozeinek hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren esku jarri ahal izango du desadostasuna. Batzorde horrek, gehienez ere, zazpi (7) eguneko epea izango du erabakia hartzeko, desadostasuna aurkeztu denetik kontaktzen hasita.

3. Kontsulta-aldia amaitu eta Batzorde Paritarioak adostasunik gabe esku hartu ondoren, gatazkak ebazteko judizioz kanpoko prozeduretara (Preco) joko dute alderdiek (adiskidetzeta eta bitartekaritza). Arbitrajea eta ondoren ORPRICCEra jotzeko aukera enpresaren ordezkaritzaren eta LPZren arteko akordioarekin bakarrik izango da posible.

1. ERANSKINA

ETXEBIZITZA-ZERBITZUKO LANGILEEN SOLDATA-TAULA

Ondoko taulan, hitzarmen hau sinatu den egunean indarrean dagoen lanaldiaren soldata-etaula jaso da:

Aurreko taulan jasotako zifrak 2023. urtekoak dira.

En tal caso Atzegi correría con el coste del 50 % del curso, debiendo ser financiado el otro 50 % por el propio trabajador.

En el supuesto de que Atzegi consiguiera alguna subvención a tal fin, su importe se aplicará en primer término a cubrir la parte cuya financiación asume la Institución, retornando en su caso el eventual excedente al estudiante.

En cualquier caso el importe a cargo de Atzegi no podrá exceder de los 10.000 euros por año.

Cuando exista especial interés por parte de Atzegi en que algún/a trabajador/a aprenda o perfeccione su nivel de Euskara, el porcentaje a cargo del Servicio se negociará individualmente pudiendo llegar al 100 %, siempre fuera del horario de trabajo.

22. Prendas de trabajo.

Al personal que por su función requiera ropa o calzado, Atzegi le abonará, previa presentación de la factura correspondiente, una cantidad económica hasta 65 € por cada trabajador y año de vigencia del Convenio.

23. Revisión médica.

Todo el personal de plantilla, tendrá derecho a una revisión médica anual lo más completa posible.

24. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones laborales.

Las organizaciones que deseen acogerse a la inaplicación de las condiciones laborales aquí pactadas con el artículo 82.3 del ET deberán cumplir con el siguiente procedimiento:

1. Comunicación a la RLPT de las causas por las cuales muestra su interés por no aplicar las condiciones laborales. Dicha comunicación irá acompañada de documentación suficiente y fehaciente para que la RLPT pueda proceder a su examen.

2. Apertura de un periodo de consultas de quince (15) días entre la organización y la RLPT. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar dese que la discrepancia fuera planteada.

3. Tras el agotamiento del periodo de consultas y la intervención de la Comisión Paritaria sin acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos Preco (conciliación y mediación). El arbitraje y la posibilidad posterior de acudir al ORPRICCE sólo será posible con el acuerdo entra la representación empresarial y la RLPT.

ANEXO N.º 1

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE VIVIENDAS

La tabla salarial correspondiente a la jornada completa vigente a la fecha de firma del presente Convenio es la siguiente:

Las cifras contenidas en el precedente cuadro son las correspondientes al año 2023.

Kategoria	Urteko oinarrizko soldata	Hirurtekoaren hileko balioa
Zerbitzuko arduradun nagusia	51.356,67	88,84
Arduradun teknikoa	49.965,47	88,84
Etxebizitza-multzoko arduraduna	46.267,68	88,84
Gizarte langilea	46.267,68	88,84
Aldizkako laguntza-unitateko etxebizitzako arduradun zaintzailea	35.319,39	66,78
Zaintzailea	27.615,07	66,78
Etxeko andrea	27.615,07	66,78

Kategoria	Urteko oinarrizko soldata	Hirurtekoaren hileko balioa
Gaueko beilaria	23.108,25	66,78
Etxe-zerbitzua	21.882,34	66,01

Categoría	Salario base anual	Valor del trienio mensual
Responsable general del servicio	51.356,67	88,84
Responsable técnico	49.965,47	88,84
Responsable grupo de viviendas	46.267,68	88,84
Trabajador/a social	46.267,68	88,84
Cuidador responsable de viviendas de apoyo intermitente	35.319,39	66,78
Cuidador	27.615,07	66,78
Ama de casa	27.615,07	66,78
Velador nocturno	23.108,25	66,78
Servicio doméstico	21.882,34	66,01

2. ERANSKINA

ELKARTEKO GAINERAKO ZERBITZUEI ATXIKITAKO
LANGILEEN SOLDATA-TAULA

ANEXO N.º 2

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL RESTO DE
LOS SERVICIOS DE LA ASOCIACIÓN

	Urteko oinarrizko soldata	Hirurtekoaren hileko balioa
Zerbitzuko arduraduna	49.965,47	88,84
Bizimodu independentea programaren arduraduna	46.267,68	88,84
Gizarte laguntzailea/teknikoa	37.347,30	66,78
Bizitza independentearen erreferentea	33.452,90	66,78
Lehen mailako ofizial administraria	33.589,26	66,78
Bigarren mailako ofizial administraria	25.016,62	66,78
Administrari laguntzailea	21.303,26	42,31
Donostiako Txolarteko koordinatzailea (2)	16.794,98	30,83
Familiantzako atsedeen hartzeko monitorea	16.277,20	30,83

	Salario base anual	Valor del trienio mensual
Responsable servicio	49.965,47	88,84
Responsable programa vida independiente	46.267,68	88,84
Asistente social/técnico	37.347,30	66,78
Referente vida independiente	33.452,90	66,78
Oficial 1.º administrativo	33.589,26	66,78
Oficial 2.º administrativo	25.016,62	66,78
Auxiliar administrativo	21.303,26	42,31
Coordinador Txolarte Donosti (2)	16.794,98	30,83
Monitor respiro familiar	16.277,20	30,83

3. eranskinean biltzen dira kategoría horri buruzko xehetasunak, eta horren kontraprestazioa Lanbide arteko Gutxieneko Soldatari dagokiona izango da une bakoitzean.

3. ERANSKINA

Lanbide-kategoría hori adimen-urritasuna duten eta laguntza behar duten pertsonentzat dago gordeta, eta horren funtzioak osagarriak eta laguntzakoak dira honako zeregin hauetan: Bisiten harreran, posta jasotzean eta banatzean, dokumentazioa suntsitzean, enkarguetan, fotokopietan, telefono bidezko laguntza, eta abar.

Era berean, antzeko izaera eta kontraprestazioa duten beste kategoría batzuk biltzen dira, merkataritzaren eta ostalaritzaren sektoreetan Adimen Urritasuna dutenentzako lan-aukera berriak irekitzera bideratuak. Aukera horiek bulegoko lanera bideratutako arestian adierazi dugun aukerari gehituko zaizkio.

Kategoría berriak sortu dira –«Atzegiko bulegoko kolaboratzailea», «Atzegiko merkataritzako kolaboratzailea», eta «Atzegiko ostalaritzako kolaboratzailea», eta Atzegiren askotariko Zerbitzuetako kolaboratzailea– adimen-urritasuna duten eta bistako laguntza premiak dituzten pertsonak gizarteak erraz ikusteko moduko lekuetan laneratzea errazteko, hartzen dituen Erakundearekiko edo Establezimenduarekiko lankidetzazereginetan, establezimenduarentzako edo erakundearekiko arazoizko kostuarekin, baina adimen-urritasuna duen pertsonarentzako eta haren familiarentzako balio handiarekin, benetan bizigarria izango litzatekeena, eta hori guztia balio sinboliko eta erudugarri handiarekin Gizartearentzat. Hain zuzen ere, arrazoi horrengatik, aukera horien bultzada Gizartearen Kontzientziaziorako programean biltzen da, eta Atzegiren eta kolaboratzaile bat hartzeko prest dauden ostalaritzako erakunde, instituzio, saltoki edo establezimenduen artean zerbitzuak alokatuta formaliza zitekeen.

Kategoría berri horiekin, eredu izateaz gain eta Elkartearen jardun guztien oinarrian dauden printzipioekiko koherenteak izateaz gain, Gizarteari oro har adierazi nahi zaio adimen-urritasuna duten pertsonak gai direla zeregin baliagarriak garatzeko, gure gizartearen lanpostu duin bat izan daitezkeenak, eta, beraz, gizarteratzeko eta gizartearen parte hartzeko aukera berriak irekitzen dituztenak.

– Soldata berrikusteko klausularen interpretazioa argitzeko akta.

Plazako eta arreta-eguneko sarrerei buruz egindako aipamean sartzen dira Elkartek urte bakoitzean hitzarmenean jasotzen dituenak, egoitzako arreta-zerbitzuan ohiko arreta emateko egun bakoitzeko eta plazako tarifi.

Aipatu erreferentzia aplikazen da, batetik, Atzegiko zerbitzu eta programa guztien artean gastuaren bolumen ekonomiko handiena (alde handiaz) duen zerbitzuari eragiten diolako; bestetik, elkarteko langile gehienek zerbitzu horretan egiten dutelako lan; eta, batez ere, plazako eta arreta-eguneko tarifa delako, zalan-zarik gabe, Erakundeak dauzkanen artean sarrerarik seguruen edo finkatuena, baita etorkizunean bilakaera onena bermatua duena ere, Gizarte Zerbitzuen Euskal Legeak garatzen duen Zerbitzuen Zorro eta Katalogoaren esparruan erantzukizun publikoak diren horien artean egoitza-zerbitzuak duen sailkapenari esker.

Azalpen hau sinatu dute:

Alde batetik, Atzegiko Enpresa Batzordeko kide diren Casilda Rodrigo Ibáñez, Eneko Huici Arricibita, Izaskun Etxeberria Sierra, Joseba Garmendia Sagarzazu, Idoia Lete Ezenarro, Ainhoa Guerra Osinalde eta Arantxa Bernal Oteiza.

Eta, beste aldetik, Miguel M.^a Lacunza Zumeta, Atzegi, Asociación Guipuzcoana a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual - Adimen-urritasuna duten pertsonen aldeko Gipuzkoako elkarteko zuzendaria dena, elkartearen izenean eta ordekaritzan.

El anexo n.º 3 contiene los detalles correspondientes a esta categoría cuya contraprestación será en cada momento la correspondiente al Salario Mínimo interprofesional.

ANEXO N.º 3

Esta categoría profesional está reservada para personas con discapacidad intelectual necesitadas de apoyos y sus funciones son de carácter complementario y auxiliar en la recepción de visitas, recogida y reparto del correo, destrucción de documentación, encargos, fotocopias, apoyo telefónico, etc.

Se contemplan también otras categorías de análoga naturaleza y contraprestación, dirigidas a abrir nuevas oportunidades de trabajo para personas con Discapacidad Intelectual en el sector del comercio y de la hostelería, que se añadirían a la anteriormente mencionada orientada al trabajo en oficinas.

Las nuevas categorías, que se denominarán «Colaborador/a de oficina de Atzegi», «Colaborador/a de comercio de Atzegi» y «Colaborador/a de hostelería de Atzegi», y Colaborador de Servicios múltiples de Atzegi en cualquier otro tipo de empresas, se crean para facilitar su incorporación al trabajo en lugares muy visibles para la sociedad a personas con discapacidad intelectual con necesidades de apoyo evidentes en tareas de colaboración con la Institución o Establecimiento que les acoga, con un coste asequible para éste, pero con gran valor para la persona con discapacidad intelectual y para su familia, para los que sería un gran estímulo, y todo ello con un notable valor simbólico y ejemplarizante para la Sociedad, motivo por el cual el impulso de estas oportunidades se adscribe a los programas dirigidos a la Concienciación Social, pudiendo formalizarse a través de arrendamiento de servicios entre Atzegi y las entidades, instituciones, comercios o establecimientos de hostelería etc. que se muestren dispuestos a acoger a su correspondiente colaborador/a.

Con estas nuevas categorías, además de dar ejemplo y ser coherentes con los principios que inspiran todas las actuaciones de la Asociación, se pretende demostrar a la Sociedad en general que las personas con discapacidad intelectual son capaces de desarrollar conjunto tareas útiles que pueden constituir una ocupación muy digna para nuestra población a la que abre nuevas oportunidades de integración y de participación social.

– Acta para aclarar la interpretación de la cláusula referida a la revisión salarial.

La referencia que se hace a los ingresos por plaza y día de atención se corresponde con los que la Asociación percibe cada año dentro del Convenio en concepto de tarifa por plaza y día ordinario de atención en el servicio de atención residencial.

Se adopta la mencionada referencia porque afecta al servicio que representa con gran diferencia el mayor volumen económico del gasto en relación al conjunto de servicios y programas de Atzegi; por el hecho de que la mayor parte del personal de la asociación trabaja para dicho servicio; y sobre todo porque la tarifa por plaza y día de atención es sin lugar a dudas el ingreso más seguro y mejor consolidado de cuantos dispone la Entidad, además del que tiene garantizada una mejor evolución en el futuro merced a la consideración alcanzada por el Servicio Residencial entre los considerados de Responsabilidad Pública en el marco del Catálogo y de la Cartera de Servicios que desarrolla la Ley Vasca de Servicios Sociales.

Firman esta nota aclaratoria:

De una parte los miembros del Comité de Empresa de Atzegi integrado por Casilda Rodrigo Ibáñez, Eneko Huici Arricibita, Izaskun Etxeberria Sierra, M. Joseba Garmendia Sagarzazu, Idoia Lete Ezenarro, Ainhoa Guerra Osinalde y Arantxa Bernal Oteiza.

Y de la otra, Miguel M.^a Lacunza Zumeta, como Director de Atzegi, Asociación Guipuzcoana en favor de las Personas con Discapacidad intelectual, actuando en su nombre y representación.