

Bi osagarri modalitate ezarri dira (alternatiboak, inoiz ez gehigarriak) beteko den postuko erantzukizun graduaren arabera, eta Zuzendaritza Nagusiaren irizpideari jarraiki:

- 1. EO: 4.000 euro.
- 2. EO: 6.490 euro.

Soldata-kontzeptu hori ez da kontsolidagarria, langileak erantzukizun bereziko lanpostuan dagoen bitartean egiten dituen funtzioen arabera sortuko da. Behin kargua utzi eta erantzukizun edo konfiantza bereziko funtzioak bete ondoren, langilea bere jatorrizko postura itzuliko da, aurretik zeuzkan sailkapen profesional eta soldata baldintza berberetan.

Erantzukizun bereziko lanpostuak: Zuzendari edo Arduradun postu guztiek ez daukate erantzukizunezko plusik. Erantzukizunezko plusa sortzen duten lanpostuak Zuzendaritza Nagusiak ezarriko ditu une bakoitzean.

Langile batek Erantzukizunezko Plusa duen erantzukizunezko kargu bat hartzen duenean barne sustapen bidez, Plus hori aplikatuko zaio izendapena erri den uanean indarrean dauden Oinarrizko Soldataren eta Osagarri Profesionalaren gainean.

Erantzukizunezko kargua betetzeko enpresaz kanpoko langile bat kontratatzen bada, Zuzendaritza Nagusiak alde aurretik erabaki beharko du nola xertatuko den profesionalki Teknikarien Taldean, gorago ezarritako irizpide profesionalen arabera. Bere ezaugarri eta gaitasunen arabera xertatze profesionala egin ondoren, eta dagozkion Oinarrizko soldata eta Osagarri Profesionalako kontzeptuak aplikatu eta gero, karguari ongien dagokion Erantzukizunezko plusa esleituko zaio.

Antzinasuna: Hirurtekoak

Hirurteko bakoitzari dagokion zenbatekoak hirurtekoa bete eta hurrengo urteko urtarilaren 1etik aurrera sortuko ditu ondorioak.

- Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa, taula honetan ageri den oinarrizko soldataren %5ekoa izango da. Taula horixe hartuko da erreferentziatzat antzinasuna kalkulatzeko, eta etorkizunari begira bermatuko da kontzeptu horren balioa mantendu egingo dela, nahiz eta soldaten egitura berrantolatatu. Taula horren balioa berriro baloratuko da gainerako soldata-kontzeptuen neurri berean.

| Gizarte Segurantzako<br>Kotizazio Taldea | SPRIko 2014ko<br>Oinarrizko Soldata | %5<br>Euro/Hirurteko |
|------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|
| 1                                        | 28.242                              | 1.412                |
| 2                                        | 25.501                              | 1.275                |
| 3                                        | 24.263                              | 1.213                |
| 4                                        | 22.932                              | 1.147                |
| 5                                        | 21.211                              | 1.061                |
| 6                                        | 18.345                              | 917                  |
| 7                                        | 16.626                              | 831                  |
| 8                                        | 14.906                              | 745                  |

- Hitzarmen hau indarrean sartzen denetik aurrera, enpresan sartzen diren langile berriei ere taula horixe aplikatuko zaie.

#### 11. artikulua.— Soldaten balioa handitzea

Hitzarmen honetan definitutako soldata-kontzeptu guztiak berriro baloratuko dira —gorantz edo beherantz—, dagokion moduan- Eusko Jaurlaritzak une bakoitzean horretarako ezarritako araudiaren eta zuzentzaruen arabera. Zuzentzara zehatzik ez balego, Eusko Jaurlaritzako lan kontratadun langileei aplikatzen zaizkien balio berberak aplikatuko dira.

#### 12. artikulua.— Ordainsari mailen esleipena aldatzea

Tarte bakoitzeko osagarri profesionala lortzeko, langile bakoitzak ebaluazio profesionala gainditu behar du urtero eta bere burua sustatu taldearen barruan.

1. SPRIko lanpostuei ordainsari bat esleitu zaie edo bere maila berrikusiko zaie kasu hauek gertatzen badira:
  - Lehendik zeuden lanpostuen funtzioak nabarmen aldatzen badira, dela lanpostuen edukia aldatu delako edo funtzio edo baldintza berriak pilatu direlako.

Se establecen dos modalidades (alternativas, nunca acumulativas) de complemento en función del grado de responsabilidad del puesto a ocupar, a criterio de la Dirección General:

- CR 1: 4.000 euros.
- CR 2: 6.490 euros.

Este concepto salarial tiene naturaleza no consolidable, de manera que se devenga en tanto el trabajador desempeña las funciones propias del puesto de especial responsabilidad. Una vez finalizado el cargo y desempeño de funciones de especial responsabilidad y confianza, el trabajador retorna a su puesto de trabajo de origen, en las mismas condiciones de clasificación profesional y salario anteriores.

Puestos de especial responsabilidad: no todos los puestos de Director o Responsable pueden dar lugar a plus de responsabilidad. Los puestos de trabajo que devengan plus de responsabilidad los establece en cada momento la Dirección General.

En caso de que un trabajador acceda a un puesto de responsabilidad con Plus de Responsabilidad por promoción interna, se aplicará el Plus sobre el Salario Base y Complemento Profesional vigentes en el momento de la designación.

En caso de que se contrate a un trabajador ajeno a la empresa para cubrir un puesto de responsabilidad, previamente se deberá decidir por parte de la Dirección General, su encuadramiento profesional dentro del Grupo de los Técnicos, de acuerdo con los criterios profesionales más arriba establecidos. Una vez hecho el encuadramiento profesional de acuerdo con sus características y aptitudes, y aplicados los conceptos Salario base y Complemento Profesional adecuados, se le asignará el Plus de Responsabilidad más adecuado al cargo.

Antigüedad: Trienios

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 de enero del año en el que se cumple el trienio:

- El importe de cada trienio corresponderá al 5% del salario base que consta en la siguiente tabla. Dicha tabla será la referencia a los efectos del cálculo de la antigüedad, garantizando a futuro el mantenimiento del valor de este concepto a pesar de la reorganización de la estructura salarial. El valor de dicha tabla se revalorizará en la misma medida que el resto de los conceptos salariales.

| Grupo Cotización<br>Seguridad Social | Salario Base<br>2014 SPRI | 5%<br>Euros/Trienio |
|--------------------------------------|---------------------------|---------------------|
| 1                                    | 28.242                    | 1.412               |
| 2                                    | 25.501                    | 1.275               |
| 3                                    | 24.263                    | 1.213               |
| 4                                    | 22.932                    | 1.147               |
| 5                                    | 21.211                    | 1.061               |
| 6                                    | 18.345                    | 917                 |
| 7                                    | 16.626                    | 831                 |
| 8                                    | 14.906                    | 745                 |

- A las nuevas incorporaciones de personal, que se produzcan desde la vigencia de este convenio, se les aplicará esta misma tabla.

#### Artículo 11.— Revalorización salarial

Todos los conceptos salariales definidos en el presente convenio, se revalorizarán —al alza o a la baja, en su caso— de acuerdo con la normativa y directrices que a este respecto, en cada momento, emanen del Gobierno Vasco. En caso de no existir directrices específicas, se aplicarán las mismas revalorizaciones que se apliquen al personal laboral del Gobierno Vasco.

#### Artículo 12.— Modificaciones en la asignación de niveles retributivos

La consecución de un complemento profesional, en cada uno de sus tramos, es resultado de la evaluación profesional anual de cada trabajador y como forma de promoción dentro del grupo.

1. Los puestos de trabajo de SPRI serán objeto de asignación o revisión del nivel retributivo cuando se produzca el siguiente supuesto:
  - Modificación sustancial en las funciones de los puestos de trabajo ya existentes, sea por cambio de contenido en los puestos y/o acumulación de nuevas funciones o condiciones.