Aipatu epean erreklamaziorik aurkeztu ezean, Aurrekontu Orokorra erabat onartutzat joko da. Erreklamazioak aurkeztuko balira, hilabeteko epea izango du Batzar Orokorrak zehatz-mehatz erabakitzeko eta erabat onartutzat joko da Aurrekontua.

Gernika-Lumon, 2016ko otsailaren 19an.—Elkargoburua, Ana Hormaetxe Ugalde

(II-670)

En el caso de que durante el citado plazo no se presenten reclamaciones, el Presupuesto General se considerará definitivamente aprobado. Si se presentasen reclamaciones, la Junta General dispondrá del plazo de un mes hábil para resolverlas mediante acuerdo expreso y se aprobará definitivamente el Presupuesto.

En Gernika-Lumo, a 19 de febrero de 2016.—La Presidenta, Ana Hormaetxe Ugalde

(II-670)

III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autonómica del País Vasco

Ingurumena eta Lurralde Politika Saila

Iragarkia, Garraio Azpiegituren zuzendariarena, ekintza-plan honen jendaurreko informazio-izapidea bideratzen duena: Euskadin Euskal Trenbide Sarearen (ETS) esku lagatako titulartasun autonomikoko trenbide-lineek sortutako zarataren kontrako ekintza-plana.

Zaratari buruzko azaroaren 17ko 37/2003 Legean eta Euskadiko Autonomia Erkidegoko hots-kutsadurari buruzko urriaren 16ko 213/2012 Dekretuan xedatutakoarekin bat, jendaurreko informazioa aurkezten da Euskadin ETSren esku lagatako titulartasun autonomikoko trenbide-lineek sortutako zarataren kontrako ekintza-plana, hilabeteko epean, iragarki hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian eta Bizkaiko Aldizkari Ofizialean eta Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik aurrera. Epealdi horretan hala nahi duten pertsonek aztertu ahal izango dute, egin beharreko oharrak egiteko xedez.

Aipatutako dokumentua Interneteko helbide honetan egongo da eskuragarri: http://www.ets-rfv.euskadi.eus.

Aurkeztu nahi diren oharrak Garraio Azpiegituren Zuzendaritzara bideratuko dira (Donostia kalea 1, 01010 Vitoria-Gasteiz), eta erreferentzia gisa «Zaraten Ekintza Plana, Euskal Autonomia Erkidegoaren titulartasuneko lineak» adierazi beharko da.

Eta jendaurrean azaltzen da, denek horren berri izan dezaten, Zaratari buruzko azaroaren 17ko 37/2003 Legearen 22. artikuluan eta Euskadiko Autonomia Erkidegoko hots-kutsadurari buruzko urriaren 16ko 213/2012 Dekretuaren 19. artikuluan xedatutakoa betetzeko.

Vitoria-Gasteien, 2016ko otsailaren 1ean.—Garraio Azpiegituren zuzendaria, Almudena Ruiz de Angulo

(III-59)

•

Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila

Sociedad para la Transformación Competitiva-Eraldaketa Lehiakorrerako Sozietatea, S.A. (SPRI, S.A.) enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 481012 02012016).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Sociedad para la Transformación Competitiva-Eraldaketa Lehiakorrerako Sozietatea, S.A. (SPRI, S.A.) enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48101202012016).

Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial

Anuncio de la directora de Infraestructuras del Transporte por el que se somete al trámite de Información Pública el «Plan de Acción contra el ruido generado por las líneas ferroviarias de titularidad autonómica, encomendadas a Euskal Trenbide Sarea (ETS) en el País Vasco».

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, así como en el Decreto 213/2012, de 16 de octubre, de contaminación acústica de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se somete a Información Pública el Plan de Acción contra ruidos de las líneas ferroviarias de titularidad autonómica, encomendadas a ETS en el País Vasco, por un periodo de un mes, contado a partir de la fecha de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial del País Vasco» y en el «Boletín Oficial de Bizkaia» en el «Boletín Oficial de Gipuzkoa», periodo durante el cual podrá ser examinado por las personas que lo deseen al objeto de formular las correspondientes observaciones.

El citado documento estará disponible en la siguiente dirección de internet: http://www.ets-rfv.euskadi.eus.

Las observaciones que se deseen formular se dirigirán a la Dirección de Infraestructuras del Transporte, Donostia-San Sebastián, 1. 01010 Vitoria-Gasteiz, indicando como referencia «Plan de Acción de Ruidos, líneas de titularidad autonómica».

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 37/2003 del Ruido, así como en el artículo 19 del Decreto 213/2012 de contaminación acústica de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 1 de febrero de 2016.—La directora de Infraestructuras del Transporte, Almudena Ruiz de Angulo

(III-59)

•

Departamento de Empleo y Políticas Sociales

Convenio Colectivo de la empresa Sociedad para la Transformación Competitiva-Eraldaketa Lehiakorrerako Sozietatea, S.A. (SPRI, S.A.) (código de convenio número 48101 202012016).

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad para la Transformación Competitiva-Eraldaketa Lehiakorrerako Sozietatea, S.A. (SPRI, S.A.) (código de convenio número 48101202012016).

cve: BAO-BOB-2016a038

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikuluak —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)— dionarekin bat etorriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenegoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2016ko otsailaren 18an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio 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 la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 18 de febrero de 2016.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

«SOCIEDAD PARA LA TRANSFORMACIÓN COMPETITIVA-ERALDAKETA LEHIAKORRERAKO SOZIETATEA, S.A.» RENTZAKO (SPRI) HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

HEDAPENA ETA ESPARRUA

1. artikulua.—*Hartzen dituen langileak eta lurraldeak*

1. Hitzarmen kolektibo honetan ezarri eta arautzen dira «Sociedad para la Transformación Competitiva-Eraldaketa Lehiakorrerako Sozietatea, S.A.-ko» langile guztien lan-baldintzak.

2. artikulua.—*Iraupena*

Hitzarmen hau indarrean egongo da 3 urtez, eta 3 urteko jarduera izango du. Hitzarmenaren eragin aldia 2016ko urtarrilaren 1ean hasiko da.

3. artikulua.—*Hitzarmenaren salaketa eta luzapena*

Hitzarmen kolektibo honen azken eguna iritsi baino bi hilabete aurretik alderdietako batek ere ez badu berariaz salatzen, ulertu beharko da urtebeteko ondoz ondoko aldietarako luzatu dela isilbidez.

4. artikulua.—*Xurgapena eta konpentsazioa*

Hitzartutako baldintzak osotasunean hartu behar dira, ezingo dira bereizita hartu eta urte osorako izango dira; hitzarmen honek lehendik dauden beste baldintza guztiak xurgatuko ditu indarrean jartzen denean.

5. artikulua.—*Interpretazio sistematikoa eta integratzailea*

Hitzartutako baldintza guztiak osotasunean ulertu eta aplikatu behar dira. Hitzarmenean egon litezkeen omisioak, hutsuneak eta anbiguotasunak ezin dira interpretatu hitzartutakoaren esangura orokorraren aurka.

CONVENIO COLECTIVO PARA «SOCIEDAD PARA LA TRANSFORMACIÓN COMPETITIVA-ERALDAKETA LEHIAKORRERAKO SOZIETATEA, S.A.» (SPRI)

CAPÍTULO I

EXTENSIÓN Y ÁMBITO

Artículo 1.—*Ámbito Personal y Territorial*

1. El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de toda la plantilla de «Sociedad para la Transformación Competitiva-Eraldaketa Lehiakorrerako Sozietatea, S.A.»

Artículo 2.—*Ámbito temporal*

El presente Convenio tendrá vigencia de 3 años y ultra actividad de 3 años. Se establece como inicio del periodo de vigencia el 1 de enero de 2016.

Artículo 3.—*Denuncia y prórroga del convenio*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediase denuncia expresa por ninguna de las partes firmantes, con una antelación de dos meses al término de su vencimiento.

Artículo 4.—*Absorción y compensación*

Las condiciones pactadas formarán un todo único e indivisible y serán consideradas globalmente, en conjunto anual, absorbiéndose todas las otras existentes a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 5.—*Interpretación sistemática e integrativa*

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Convenio deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas o ambigüedades que pueda contener el Convenio, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

cve: BAO-BOB-2016a038

6. artikulua.— *Laneko auziak*

Hitzarmena izenpetzen duten alderdiek elkarrizketa-bidea agortzeko konpromisoa hartzen dute, neurri zigortzaileetara edo auzi kolektiboetara jo aurretik.

7. artikulua.— *Ukaezintasuna*

Deuseza eta ez-eginaren parekoa izango da langileek hitzarmen honetatik datozkien onurei uko egitea. Deusezak eta ezarri ez izanaren parekoak eta ondoriorik gabekoak izango dira, halaber, langileei baldintza txarragoak dakarzkieten akordio, ebazpen edo klausulak.

II. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

Indarrean dauden legeen arabera, lana antolatzea SPRIko Zuzendaritzaren ahalmena da, eta ez beste inorena, beti ere langileei Langileen Estatutuko hainbat xedapenetan aitortzen zaizkien entzunaldi, aurretiazko kontsulta eta informaziorako eskubide eta ahalmenen kaltetan joan gabe.

III. KAPITULUA

LANGILEEN SAILKAPENA, SOLDATAK, LANPOSTU HUTSAK ETA BERRIAK BETETZEA ETA ENPLEGUA

8. artikulua.— *Antolakuntzaren eta lanpostuen egitura*

1 SPRIko Zuzendaritzak, bere antolakuntza eremuaren barruan, lanpostuen organigrama bat prestatuko du jardueraren premien eta inguruabarren arabera, eta organigrama langileen ordezkarien eskura jarriko du.

2. Organigrama horrek Sozietatea osatzen duten Sail ezberdinak finkatuko ditu, bai eta Sail bakoitzak barne hartzen dituen lanpostuak, lanpostu horiek betetzeko beharrezko betekizun profesionalak ezarriz. SPRIko Zuzendaritzak une bakoitzeko egoeraren eta beharren arabera aldatu ahal izango ditu betekizun horiek.

3. Lanpostu bakoitzak dituen betekizunak memoria batean jasoko dira, non honako informazio hau emango den lanpostu bakoitzari buruz:

a) Izena.

b) Zein Zentro eta Alorretan inskribatuta dagoen.

c) Lanpostua betetzeko premiazko betekizunak (hauen artean nahitaez agertu beharko dira beharrezko titulazio edo heziketa maila eta esleitutako hizkuntza maila); eta, hala badagokio, baita ere betekizun horiek egiaztatzeko irizpide zuzenak.

d) Kasu bakoitzean dagokion lantaldea.

e) Lanpostuaren edukiari buruzko edo lana egiteko aipagarritzat jotzen diren baldintza berezien identifikazioa, gutxienez honako hauek barne:

— Amatasuna arriskuan jartzea, halakorik bada.

— Bertaratu gabeko lan modalitateren baterako gaia den.

— Ordutegiak (zatitua, jarraitua edo jendaurrekoa).

— Beste baldintza berezi batzuk.

f) Ordainsari maila eta antzinatasun taldea.

g) Lanpostuaren deskribapena.

h) Mendekotasun hierarkiko eta funtzionala.

9. artikulua.— *Talde profesionalak*

Langileen sailkapena egiteko talde profesional hauek hartuko dira kontuan:

Teknikariak

Azalpena.

4. mailako teknikaria

Talde honetako langileek zuzeneko erantzukizuna dute enpresako arlo funtzional guztien kudeaketan, eta konplexutasun eta kalifikazio handiko zeregin teknikoak betetzen dituzte.

Artículo 6.— *Conflictividad laboral*

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía de diálogo, antes de adoptar las medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas.

Artículo 7.— *Irrenunciabilidad*

Se tendrá por nula y no hecha la renuncia, por parte de los trabajadores y las trabajadoras, de cualesquiera de los beneficios establecidos en el presente Convenio, tachándose asimismo de nulidad y considerándose no dispuestos y sin efecto alguno, los acuerdos, resoluciones o cláusulas que impliquen condiciones menos beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de SPRI, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta previa e información reconocidos a los trabajadores en las disposiciones correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES, PROVISIÓN DE VACANTES Y NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO Y EMPLEO

Artículo 8.— *Estructura organizativa y puestos de trabajo*

1. La Dirección de SPRI establecerá dentro de su ámbito de organización un organigrama con los puestos de trabajo que dependerá de las necesidades y circunstancias de la actividad, poniéndolo a disposición de los representantes del personal trabajador.

2. Dicho organigrama fijará los diferentes Departamentos existentes en la Sociedad, así como los puestos de trabajo encuadrados en los mismos, estableciendo los requisitos profesionales necesarios para la ocupación de los citados puestos pudiendo ser modificados por la Dirección de SPRI a tenor de las circunstancias y necesidades específicas de cada momento.

3. Los requisitos de cada puesto de trabajo se recogerán en una memoria que indicará para cada uno de ellos lo siguiente:

a) Denominación.

b) Centro y Área al que se halle inscrito.

c) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que necesariamente deberá figurar la titulación o nivel formativo requerido y nivel de idiomas asignado; así como, en su caso, los criterios válidos de acreditación de dichos requisitos.

d) Grupo laboral que, en cada caso, corresponda.

e) Identificación de aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o su desempeño, incluyendo, al menos, las siguientes:

— Riesgos para la maternidad, en su caso.

— Si es susceptible o no de alguna modalidad de trabajo no presencial.

— Horarios (partidos, continuos o al público).

— Otras condiciones particulares.

f) Nivel retributivo y grupo de antigüedad.

g) Descripción del puesto.

h) Dependencia jerárquica y funcional.

Artículo 9.— *Grupos profesionales*

La clasificación profesional se establece de acuerdo con los siguientes grupos profesionales:

Técnicos

Descripción.

Técnico 4

El personal perteneciente a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de todas las áreas funcionales de la empresa y realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y calificación.

cve: BAO-BOB-2016a038

Euren nagusiekin kolaboratzen dute erabakiak hartzeko unean edo prozesuan eta baita ere helburu zehatzak definitzeko orduan. Autonomia, ekimen eta erantzukizun maila altuena dute beren funtzioak betetzeko.

Talde profesional honetan sartuta dauden pertsonei dagozkie jarraian zerrendatutakoekin analogiaz bat datozen jarduera guztiak:

1. Euren nagusiek agindutako prozesu edo proiektu guztiak gainbegiratu eta haien zuzendaritza teknikoa egin.

2. Enpresaren barneko jarduerak koordinatu, gainbegiratu, antolatu edota zuzendu, bakoitzaren eremu edo departamenduko langileekin kolaboratuz.

3. Enpresa barruan konplexutasun eta heterogeneotasun goreneko zuzendaritza teknikoko zereginak egin, autonomia eta ekimen maila altuarekin, kalitate kontrol, prozesuen definizio, administrazio eta antzeko zereginetan.

4. Konplexutasun eta polibalentzia goreneko zeregin teknikoak, autonomia eta ekimen maila gorenarekin.

3. mailako teknikaria

Norberaren programako edo departamenduko erdi-mailako proiektu espezifikoei dagozkien zereginak egin ditzaketen langileak.

Harreman hierarkikoak errespetatuz beren eremu edo departamenduko proiektuak garatzea izango da beren oinarrizko erantzukizuna.

Ardura hauek izango dituzte:

1. Bakoitzaren eremu edo departamenduko lan programak egin edo horietan parte hartu.

2. Zentroko helburuekin edo bakoitzaren lanpostuari dagozkion programekin lotura duten proposamen eta txostenak egin.

3. Bakoitzaren funtzioekin lotura duten talde, batzorde edo lantaldeetan parte hartu.

2. mailako teknikaria

Bakoitzaren esperientzia, ezagutza edota prestakuntzaren arabera, 1. eta 2. mailako teknikariekin zuzenean kolaboratzen duten langileak. Funtsean, zeregin tekniko kualifikatuak egiten dituzte, erantzukizun mugatuarekin eta goragoko teknikarien zaintzapean.

Halaber, autonomia daukate proiektuak burutzeko beharrezko diren zeregin tekniko eta administratiboak egiteko, betiere maila goragoko langileen aginduetara.

Beren funtzioak betetzeko ezinbestekoa izango da bakoitzaren arlo edo departamenduan egiten diren jarduera edo jarduerekin lotutako prozedura tekniko eta administratibo guztiak ezagutzea, eta ondo menperatzea jarduera horietan baliatzen diren tresna informatikoak.

1. mailako teknikaria

1., 2. eta 3. mailako teknikariekin zuzenean kolaboratzen duten langileak dira, eta gehienbat kualifikazio txikiena duten zeregin teknikoak burutzen dituzte goragoko teknikarien zaintzapean.

Halaber, autonomia daukate proiektuak burutzeko beharrezko diren zeregin tekniko eta administratiboak egiteko, betiere maila goragoko langileen aginduetara.

Beren funtzioak betetzeko ezinbestekoa izango da bakoitzaren arlo edo departamenduan egiten diren jarduera edo jarduerekin lotutako prozedura tekniko eta administratibo guztiak ezagutzea, eta ondo menperatzea jarduera horietan baliatzen diren tresna informatikoak.

Teknikaria

Enpresan berriki sartuak edo berriki promozionatuak izan diren langileak, beren talde profesionalean batere esperientziarik ez dutenak. Denbora bat behar dute lanari egokitzeko eta esperientzia hartzeko, eta denbora horretan gainbegiratuak izaten dira.

Gaur egun Taldean integratuta dauden lanpostuak:

Colaboran con sus superiores en la toma de decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan funciones con el más alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Para las personas incluidas en este este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de todos los procesos o proyectos encomendados por sus superiores.

2. Coordinación, supervisión, ordenamiento y /o dirección de trabajos de actividades dentro de la empresa, colaborando con el personal de su área o departamento.

3. Tareas de dirección técnica de la más alta complejidad y heterogeneidad, con alto nivel de autonomía e iniciativa dentro de la empresa, en funciones de control de calidad, definición de procesos, administración, etc.

4. Tareas técnicas de la más alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa.

Técnico 3

Personal capacitado para realizar trabajos relativos a proyectos de nivel medio y específicos de su programa o departamento.

Tendrá como responsabilidad básica el desarrollo de proyectos propios de su área o departamento de acuerdo con las relaciones jerárquicas.

Desarrollará las siguientes responsabilidades:

1. Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajo propios de su área o departamento.

2. Elaborar propuestas e informes relacionados con las objetivos del centro o programas que sean propios de su puesto.

3. Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.

Técnico 2

Es personal que en base a su experiencia, conocimientos y/o formación colabora directamente con técnicos 1 y 2 realizando fundamentalmente labores técnicas cualificadas, con responsabilidad limitada y bajo la supervisión de técnicos superiores.

Igualmente, se ocupará con autonomía de las tareas técnicas y administrativas necesarias en la realización de los proyectos, a las órdenes de personal de superior categoría.

Para el desarrollo de sus funciones será imprescindible conocer todos los procedimientos técnicos y administrativos propios de la actividad o actividades del área o departamento en el que trabaje y dominar las herramientas informáticas utilizadas en los mismos.

Técnico 1

Es personal que colabora directamente con técnicos 1, 2 y 3 realizando fundamentalmente labores técnicas de menor cualificación bajo la supervisión de técnicos superiores.

Igualmente, se ocupará con autonomía de las tareas técnicas y administrativas necesarias en la realización de los proyectos, a las órdenes de personal de superior categoría.

Para el desarrollo de sus funciones será imprescindible conocer todos los procedimientos técnicos y administrativos propios de la actividad o actividades del área o departamento en el que trabaje y dominar las herramientas informáticas utilizadas en los mismos.

Técnico

Personal de nuevo ingreso o de reciente promoción sin experiencia previa en el grupo profesional y que requiere un periodo inicial de adaptación y experiencia bajo supervisión.

Puestos de trabajo actualmente integrados en este Grupo:

cve: BAO-BOB-2016a038

Lanpostuen zerrenda / Relación puestos trabajo	Z. / N.º	E / M	G / H	Oharrak / Observaciones
TEKNOLOGIA ETA BERRIKUNTZAKO ZUZENDARIA DIRECTOR TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	1	—	1	
NAZIOARTEKO ZUZENDARIA DIRECTORA INTERNACIONALIZACIÓN	1	1	—	
IDAZKARI OROKORRA SECRETARIO GENERAL	1	—	1	
LAGUNTZA ZERBITZUETAKO ZUZENDARIA DIRECTOR SERVICIOS DE APOYO	1	—	1	
KOMUNIKAZIOKO ZUZENDARIA DIRECTOR COMUNICACIÓN	1	—	1	
ENPRESA SUSTAPENEKO ZUZENDARIA DIRECTOR PROMOCIÓN EMPRESARIAL	1	—	1	
EKINTZAILETZA ETA EKONOMI GARAPENEKO ARDURADUNA RESPONSABLE EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO ECONÓMICO	1	—	1	
TEKNOLOGIAKO ARDURADUNA RESPONSABLE TECNOLOGICA	1	—	1	
BERRIKUNTZAKO ARDURADUNA RESPONSABLE INNOVACIÓN	1	—	1	
AZTERLAN ZERBITZUETAKO ETA KLUSTERREN KOORDINAZIOKO ARDURADUNA RESPONSABLE ESTUDIOS Y COORDINACIÓN CLUSTRES	1	—	1	
EKIMEN ESTRATEGIKOETAKO ARDURADUNA RESPONSABLE INICIATIVAS ESTRATEGICAS	1	1	—	
INFORMAZIO GIZARTEKO ARDURADUNA RESPONSABLE SOCIEDAD INFORMACIÓN	1	—	1	
KUDEAKETA ETA ETENGABEKO HOBEKUNTZAKO ARDURADUNA RESPONSABLE GESTIÓN Y MEJORA CONTINUA	1	1	—	
INFORMATIKAKO ARDURADUNA RESPONSABLE INFORMATICA	1	—	1	
ZERBITZU OROKORRETAKO ARDURADUNA RESPONSABLE SERVICIOS GENERALES	1	1	—	
BEZEROAREN ARRETA ZERBITZUKO ARDURADUNA RESPONSABLE SERVICIO ATENCIÓN AL CLIENTE	1	1	—	
BIOBASQUE-KO ARDURADUN TEKNIKOA TECNICO RESPONSABLE BIOBASQUE	1	1	—	Derrigorrezko eszedentzia Excedencia forzosa
ENTERPRISE EUROPE NETWORK-EKO ARDURADUN TEKNIKOA TECNICO RESPONSABLE ENTERPRISE EUROPE NETWORK	1	—	1	
NAZIOARTEKO TEKNIKARIA TECNICO INTERNACIONALIZACIÓN	9	4	5	2 -Txanda-kontratua 2 Contrato Relevo
AZTERLAN ZERBITZUETAKO ETA KLUSTERREN KOORDINAZIOKO TEKNIKARIA TÉCNICO ESTUDIOS Y COORDINACIÓN CLUSTRES	2	1	1	
TEKNOLOGIAKO TEKNIKARIA TECNICO TECNOLOGÍA	5	2	3	
ADMINISTRAZIO, FINANTZA ETA PRESTAKUNTZAKO TEKNIKARIA TECNICO ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y FORMACIÓN	3	1	2	
INFORMATIKAKO TEKNIKARIA TECNICO INFORMÁTICO	2	1	1	
KOMUNIKAZIOKO TEKNIKARIA TECNICO COMUNICACIÓN	5	3	2	
INFORMAZIO GIZARTEKO TEKNIKARIA - TECNICO SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN	4	2	2	
EKINTZAILETZA ETA EKONOMI GARAPENEKO TEKNIKARIA TECNICO EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO ECONÓMICO	4	2	2	1-Erretiro partziala 1 Jubilación Parcial
ZERBITZU JURIDIKOETAKO TEKNIKARIA TECNICO SERVICIO JURÍDICO	3	1	2	1- Erretiro partziala 1 Jubilación Parcial
BERRIKUNTZAKO TEKNIKARIA TECNICO INNOVACIÓN	2	—	2	
ZUZENDARI NAGUSIAREN IDAZKARIA SECRETARIA DIRECCIÓN GENERAL	1	1	—	

cve: BAO-BOB-2016a038

Administrariak

Azalpena.

3. mailako administraria

Langile hauek euren erantzukizunpean eta zehaztasun teknikoadministratibo handienarekin betetzen dituzte beren arduradunek agintzen dizkieten funtzio eta zereginak. Autonomia eta ekimen maila altua dute, beharrezkoa hain zuzen administrazio teknikei buruzko ezagutza zabalak eskaini ahal izateko oro har, eta langile bakoitzak bere arlo edo departamenduko gai zehatzei aplikatuta bereziki.

Hona hemen betetzen dituzten zeregin batzuk:

1. Errotik menderatzea tresna ofimatikoak eta beren jardueraesparruan erabiltzen diren kudeaketarako aplikazio informatiko guztiak.

2. Administrazio lanen exekuzioa kontrolatu eta bere eskumenekoak diren prozesu administratiboen optimizazioaz arduratu.

2. mailako administraria

Langile hauek administrazio arloko funtzioak eta tramiteak egiten dituzte, eta beren ardura bakarra da horiek betetzea zorrotz jarraituz ematen zaizkien agindu guztiak.

Hona hemen betetzen dituzten zeregin batzuk:

1. Dokumentazioa artxibatu eta erregistratu, oro har.

2. Tramite administratiboak egin, posta kontrolatu, eta enpresa barnean nahiz kanpora begira (enpresetara eta organismo ofizialetara) egiten diren tramite eta komunikazio guztiak egin, telefono-arreta barne.

3. Ordenagailuak erabiltzen eta ofimatikako aplikazioak erabiltzaile mailan baliatzen jakin.

4. Dokumentuak transkribatu, inprimakiak bete, fotokopiak egin eta dokumentuak enkoadernatu.

1. mailako administraria

Langile hauek administrazio arloko zeregin eta tramite oinarrizkoak edo guztiz mekanikoak egiten dituzte, eta beren erantzukizun bakarra da horiek egitea zorrotz jarraituz ematen zaizkien aginduak.

Hona hemen betetzen dituzten zeregin batzuk:

1. Aplikazio informatikoak edo antzekoak erabilita burutzen diren zeregin administratiboak egin.

2. Kalifikazio berezia edo hizkuntzak jakitea eskatzen duten harrerako lanak egin.

3. Sistema informatikoetan datuak grabatu.

4. Ekimen maila apur bat eskatzen duten artxibo, erregistro, kalkulu, fakturazio edo antzeko lanak egin.

Administrariak

Enpresan berriki sartuak edo berriki promozionatuak izan diren langileak, beren talde profesionalean batere esperientziarik ez dutenak. Denbora bat behar dute lanari egokitzeko eta esperientzia hartzeko, eta denbora horretan gainbegiratuak izaten dira.

Gaur egun Taldean integratuta dauden lanpostuak:

Administrativos

Descripción.

Administrativo 3

Es el personal que realiza bajo su propia responsabilidad y con la máxima perfección técnico-administrativa las funciones y tareas encargadas por sus responsables, con un alto grado de autonomía e iniciativa, siendo necesario para que aporte amplios conocimientos de la técnica administrativa en general y especialmente aplicados a las materias propias del área o departamento al que pertenezca.

Entre las funciones que realiza, a título orientativo se pueden enumerar las siguientes:

1. Perfecto conocimiento de las herramientas ofimáticas y de cualquier aplicación informática de gestión implantada en su ámbito de actuación.

2. Controlar la ejecución de las labores administrativas y responsabilizarse de la optimización de los procesos administrativos de su competencia.

Administrativo 2

Personal que realiza funciones y gestiones administrativas, responsabilizándose únicamente de la ejecución de las mismas, siguiendo con la mayor diligencia las instrucciones recibidas.

Entre las funciones que realiza, a título orientativo se pueden enumerar las siguientes:

1. Archivo y registro de documentación en general.

2. Gestiones administrativas, control del correo y cualquier tipo de gestiones y comunicaciones internas y/o externas a empresas y organismos oficiales, incluida la atención telefónica.

3. Manejo básico de ordenadores y conocimientos a nivel usuario de las aplicaciones de ofimática.

4. Transcripción de documentos, cumplimentación de impresos, realización de fotocopias y encuadernación de documentos.

Administrativo 1

Personal que realiza funciones y gestiones administrativas elementales o puramente mecánicas, responsabilizándose únicamente de la ejecución de las mismas, siguiendo con la mayor diligencia las instrucciones recibidas.

Entre las funciones que realiza, a título orientativo se pueden enumerar las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas o similares.

2. Tareas de recepción que exijan calificación especial o conocimiento de idiomas.

3. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos

4. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

Administrativo

Personal de nuevo ingreso o de reciente promoción sin experiencia previa en el grupo profesional y que requiere un periodo inicial de adaptación y experiencia bajo supervisión.

Puestos de trabajo actualmente integrados en este Grupo:

Lanpostuen zerrenda/Relación puestos trabajo	Z / N.º	E / M	G / H	Oharrak / Observaciones
ENPRESA SUSTANEPEKO ETA BERRIKUNTZAKO IDAZKARIA SECRETARIA PROMOCIÓN EMPRESARIAL E INNOVACIÓN	—	—	—	
LAGUNTZA ZERBITZUETAKO IDAZKARIA SECRETARIA SERVICIOS APOYO	2	2	—	1-Erretiro partziala 1 Jubilación Parcial
LAGUNTZA ZERBITZUETAKO ADMINISTRARIA ADMINISTRATIVO SERVICIOS APOYO	3	1	2	
NAZIOARTEKO ADMINISTRARIA ADMINISTRATIVO INTERNACIONALIZACIÓN	—	—	—	

cve: BAO-BOB-2016a038

Lanpostuen zerrenda/Relación puestos trabajo	Z / N.º	E / M	G / H	Oharrak / Observaciones
TEKNOLOGIAKO ADMINISTRARIA ADMINISTRATIVO TECNOLOGÍA	—	—	—	
NAZIOARTEKO IDAZKARIA SECRETARIA INTERNACIONALIZACIÓN	1	1	—	
INFORMAZIO GIZARTEKO ADMINISTRARIA ADMINISTRATIVO SOCIEDAD INFORMACIÓN	1	—	1	
INVEST IN THE BASQUE COUNTRY ATALEKO ADMINISTRARIA ADMINISTRATIVO INVEST IN THE BASQUE COUNTRY	1	1	—	1-Erretiro partziala 1 Contrato Relevo
INFORMAZIO GIZARTE, TEKNOLOGIA ETA BERRIKUNTZAKO IDAZKARIA SECRETARIA SDAD. INFORMACIÓN, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	1	1	—	
IDAZKARITZA OROKORREKO IDAZKARIA SECRETARIA SECRETARÍA GENERAL	1	1	—	

Laguntzaileak

Azalpena.

2. mailako laguntzailea

1. mailako laguntzailearen berdina da, baina erantzukizuna du beste laguntzaile batzuen gainean.

1. mailako laguntzailea

Organo komunetako eta Sozietateko programa eta sailetako administrazio arloko lan sinpleak eta bestelako laguntzaile-lanak egiten dituzten langileak dira.

Adibideak: Talde profesional honetan sartuta daude jarraian zerrendatutakoekin analogiaz bat datozen jarduera guztiak:

1. Ohiko tresnak prestatzeko, eta euretan edo euren araudietan aldaketak egiteko lan sinpleak.

2. Materialen hornikuntza lanak.

3. Ibilgailuak gidatzea dagozkien gidabaimenekin, ulertu behar delarik jarduera hori konbinatu daitekeela horiekin lotutako beste batzuekin.

4. Enkarguak egitea, objektuak eskuz garraiatzea, gutunak ekartzea edo eramatea.

5. Telefonista edota harrerako langilea.

6. Ekipo, telefono edo faxeko operazio lanak.

Laguntzailea

Enpresan berriki sartuak edo berriki promozionatuak izan diren langileak, beren talde profesionalean batere esperientziarik ez dutenak. Denbora bat behar dute lanari egokitzeko eta esperientzia hartzeko, eta denbora horretan gainbegiratuak izaten dira.

Gaur egun Taldean integratuta dauden lanpostuak:

— Harrera.

— Mantenimendua.

10. artikulua.— *Soldata-kontzeptuak*

Oro har, enpresako langile guztiek soldata-muga bat izango dute, Eusko Jaurlaritzaren menpeko enpresa publikoetako zuzendaritza-karguentzat une bakoitzean legez ezarrita dagoen soldata-mugaren parekoa alegia (gaur egun sailburuorde baten ordainsariaren zenbatekoa izango litzateke).

Oinarrizko soldata

Oinarrizko soldata:

— Laguntzaileak: 16.900,00.

— Administrariak: 24.001,00.

— Teknikariak: 32.151,00.

Osagarri profesionala (OP)

Oinarrizko soldatari eransten zaion zenbatekoa da, talde bakoitzeko soldata-tarteen mugara iritsi arte, eta talde profesional bakoitzeko osagarriaren mugarekin.

Auxiliares

Descripción.

Auxiliar 2

Idéntico al auxiliar 1 pero con responsabilidades sobre otros auxiliares.

Auxiliar 1

Se trata de personal que realiza tareas administrativas sencillas y todo tipo de trabajos auxiliares para los órganos comunes y programas o departamentos de la Sociedad.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas sencillas de preparación de las herramientas convencionales, así como los cambios de las mismas y sus regulaciones.

2. Tareas de suministro de materiales.

3. Conducción de vehículos con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

4. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

5. Telefonista y/o recepcionista.

6. Tareas de operación de equipos, teléfono o fax.

Auxiliar

Personal de nuevo ingreso o de reciente promoción sin experiencia previa en el grupo profesional y que requiere un periodo inicial de adaptación y experiencia bajo supervisión.

Puestos de trabajo actualmente integrados en este Grupo:

— Recepción.

— Mantenimiento.

Artículo 10.— *Conceptos salariales*

Con carácter general, se establece un tope salarial aplicable a todo trabajador de la empresa equivalente al tope salarial legalmente establecido en cada momento para un directivo de empresa pública dependientes del Gobierno Vasco (que actualmente se fija como la cuantía de la retribución de un Viceconsejero).

Salario base

Salario base:

— Auxiliares: 16.900,00.

— Administrativos: 24.001,00.

— Técnicos: 32.151,00.

Complemento profesional (CP)

Cantidad adicional al Salario base hasta cada uno de los siguientes tramos salariales de cada grupo y con el límite del tope de del complemento de cada grupo profesional.

cve: BAO-BOB-2016a038

Kontzeptu kontsolidagarria da, eta oinarrizko soldataren tratamendu bera du ondorio guztietarako.

Talde bakoitzeko soldata-tarte finkoen sustapenerako, kontzeptu hauek hartuko dira kontuan:

— Kalitatea lana egiterakoan.
— Lantaldean integratzea.
— Helburu kuantitatibo eta kualitatiboak lortzea.
— Erantzukizun eta funtzio berriak arduraz hartzea.
— Funtzio, proiektu eta pertsona edo lantaldeen gainean erantzukizun zuzena izatea.
— Lanpostuari datxezkion gaitasun eta funtzioetan bildutako esperientzia.

Aurrerantzean, hauek izango dira talde profesional bakoitzari aplika dakizkiokeen osagarri profesionalak:

— Laguntzailea:
  • 1. SP: 3.100 euro.
  • 2. SP: 5.100 euro.
— Administraria:
  • 1. SP: 1.999 euro.
  • 2. SP: 5.999 euro.
  • 3. SP: 8.149 euro.
— Teknikaria:
  • 1. SP: 12.849 euro.
  • 2. SP: 17.849 euro.
  • 3. SP: 22.849 euro.
  • 4. SP: 32.749 euro.

Ondorioz, hauek izango dira talde bakoitzeko soldata-mailak, zeintzuetan kontuan hartuko baitira «oinarrizko soldata» gehi «osagarri profesionala»:

Talde profesionala	Sailkapena	Osagarria	Soldata gordina	Oinarrizko soldata	Osagarri profesionala
Teknikaria	4	4OP	64.900	32.151	32.749
	3	3OP	55.000	32.151	22.849
	2	2OP	50.000	32.151	17.849
	1	1OP	45.000	32.151	12.849
	0	0OP	32.151	32.151	0
Administrariak	3	3OP	32.150	24.001	8.149
	2	2OP	30.000	24.001	5.999
	1	1OP	26.000	24.001	1.999
	0	0OP	24.001	24.001	0
Laguntzailea	2	2OP	22.000	16.900	5.100
	1	1OP	20.000	16.900	3.100
	0	0OP	16.900	16.900	0

2015eko hitzarmeneko osagarria

Behin langile bakoitzari soldata-kontzeptu kontsolidatuak aplikatu ondoren, langilearen soldata-mailaren goreneko zenbatekoaren eta mailaz goiti kobratzen duen zenbatekoaren arteko aldea. Ezin daiteke bateratu ez eta xurgatu etorkizuneko igoerekin.

Erantzukizunezko osagarriaren kasuan, kopuru hori ez da kalkuluan sartzen.

Ondorioz, osagarri hori soilik aplikatu dakieke gaur egun plantillan dauden langileei, oinarrizko soldata-kontzeptuak homogeneo izan daitezen eta langile bakoitzak bere talde profesionaleko tartearen gainetik jasotzen dituen soldata osagarriak bateratzeko.

Erantzukizunezko osagarria (EO)

Aplikatzen zaie zuzendaritza eta erantzukizun funtzioak bete behar dituzten lanpostuei eta konfiantza inplikatzen dutenei. Zuzendaritza Nagusiak edozein unetan izenda ditzake halakoak.

Ezingo da aplikatu baldin eta erantzukizunezko lanposturako izendatutako langileak eskubidea badu 2015eko hitzarmeneko osagarri bat jasotzeko, zeinaren zenbatekoak %10 gainditzen duen Oinarrizko soldata + Osagarri profesionala soldata-kontzeptuen batura.

Es un concepto consolidable, con el mismo tratamiento que el salario base a todos los efectos.

Se tomarán en consideración, a efectos de la promoción a los diferentes tramos salariales fijos de cada grupo los siguientes conceptos:

— Calidad en el desempeño del trabajo.
— Integración en el equipo de trabajo.
— Consecución de objetivos, cuantitativos y cualitativos.
— Asunción de nuevas responsabilidades y funciones con éxito.
— Responsabilidad directa sobre funciones, proyectos y personas o equipos.
— Experiencia adquirida en las competencias y funciones propias del puesto de trabajo.

En adelante, los complementos profesionales aplicables a cada grupo profesional serán los siguientes:

— Auxiliar:
  • CP 1: 3.100 euros.
  • CP 2: 5.100 euros.
— Administrativo:
  • CP 1: 1.999 euros.
  • CP 2: 5.999 euros.
  • CP 3: 8.149 euros.
— Técnico:
  • CP 1: 12.849 euros.
  • CP 2: 17.849 euros.
  • CP 3: 22.849 euros.
  • CP 4: 32.749 euros.

En consecuencia, los rangos salariales de cada grupo, conformados por el «salario base» más el «complemento profesional», se establecen en las siguientes cuantías:

Grupo profesional	Clasificación	Complemento	Salario Bruto	Salario Base	Complemento Profesional
Técnico	4	CP4	64.900	32.151	32.749
	3	CP3	55.000	32.151	22.849
	2	CP2	50.000	32.151	17.849
	1	CP1	45.000	32.151	12.849
	0	CP0	32.151	32.151	0
Administrativo	3	CP3	32.150	24.001	8.149
	2	CP2	30.000	24.001	5.999
	1	CP1	26.000	24.001	1.999
	0	CP0	24.001	24.001	0
Auxiliar	2	CP2	22.000	16.900	5.100
	1	CP1	20.000	16.900	3.100
	0	CP0	16.900	16.900	0

Complemento convenio 2015

Una vez aplicados los conceptos salariales fijos consolidados a cada trabajador, la cantidad diferencial entre salario vigente del trabajador por encima del tope de su rango y el tope de rango. No es compensable ni absorbible con incrementos futuros.

En los casos de complemento de responsabilidad, se excluye esa cantidad para el cálculo.

Este complemento, en consecuencia, sólo es aplicable a los trabajadores actualmente en plantilla de cara a homogeneizar los conceptos salariales básicos y unificar los diferentes complementos salariales que retribuyen a cada trabajador por encima de los tramos máximos de su grupo profesional.

Complemento de responsabilidad (CR)

Se aplica a los puestos de trabajo que implican designación para funciones de dirección y responsabilidad, de confianza y libre designación por la Dirección General en cada momento.

No será de aplicación en caso de que el trabajador designado para un puesto de responsabilidad tenga derecho a un Complemento Convenio 2015 cuya cuantía exceda del 10% de la suma de sus conceptos salariales Salario base + Complemento profesional.

cve: BAO-BOB-2016a038

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 egin den unean indarrean dauden Oinarrizko Soldataren eta Osagarri Profesionalaren gainean.

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

Antzinatasuna: Hirurtekoak

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

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

Gizarte Segurantzako Kotizazio Taldea	SPRIko 2014ko Oinarrizko Soldata	%5 Euro/Hirurtekoko
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 zuzentarauen arabera. Zuzentarau zehatzik ez balego, Eusko Jaurlaritzako lan kontratudun 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 esleituko 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 funcionas 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 Seguridad Social	Salario Base 2014 SPRI	5% 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.

cve: BAO-BOB-2016a038

2. SPRIko Zuzendaritzak erabakiko du ordainsari maila esleitu edo berrikusi behar den, hala badagokio.

3. Langile baten lan baldintzak murrizten dituzten funtzio aldaketak (betiere Sozietateko lan prozesuak ezinbestean berrantolatu direlako gertatzen bada) Enpresa Batzordeari jakinarazi behar zaizkio uneoro, kasu horietarako legeria eta araudiek ezarritako zuzentarauak betez.

13. artikulua.— *Lanpostu hutsak edo sortu berriak betetzea*

1. Lanpostu hutsak betetzeko —edozein motatakoak edo sortu berriak— hautaketa prozesu bat egingo da, berdintasun, meritu, gaitasun, publizitate, gardentasun eta inpartzialtasun printzipioak zorrotz betetzen direla bermatuz. Aldez aurretik, prozesu horien berri emango zaie langileen ordezkariei eta deialdiak SPRIn argitaratuko dira hedapen handiagoa lortzeko.

Aldi-baterako lanpostu hutsetan ordezkapenak egiteko, objektibotasun irizpideak erabiliko dira, eta oro har, lan-poltsak ezarriko dira, dagozkien prozeduren arabera kudeatuko direnak.

2. Plaza horiek estaltzeko deialdietan, funtsezko datu hauek agertuko dira beti:

a) Betetzeke dauden postuen kopurua eta horien ezaugarriak.

b) Lanpostuaren soldata eta talde profesionala.

c) Lan zentroa.

d) Hautagaiei eskatzen zaizkien baldintzak.

e) Hautaketa-prozesua, sistema eta balorazio-baremoak.

f) Estali beharreko lanpostua aldi-batekoa bada, aldi-batekotasun horren gehienezko denbora, eta hala badagokio, behin betiko estaldura edo finkapena.

3. Behar bezala justifikatutako salbuespenetan izan ezik, plazak lehenbizi SPRIko langileei eskainiko zaizkie, baldin eta plaza horietako baldintzak betetzen badituzte. Ez badira plazak betetzen prozedura horri jarraituz, deialdi publikoa egingo da. Hori guztia, pertsonak kontratatzeko barne prozedurei jarraituz.

4. Goragoko kategoriako eginkizunak egiteagatik ez da finkatuko behin-behinekoz betetzen ari den postuaren kategoria —Langileen Estatutuaren 39.2 artikulua—; horretarako, aurreko puntuan ezarritako prozedurari jarraitu beharko zaio.

14. artikulua.— *Probaldia*

Probaldia ezingo da izan inolaz ere sei hilabetetik gorakoa tituludun teknikarientzat, ez eta bi hilabetetik gorakoa gainerako langileentzat; kualifikatu gabekoei dagokienez, hamabost lanegunekoa izango da.

Aldi horretan, bai Zuzendaritzak bai langileak bertan behera utz dezakete lan-harremana. Ez batak ez besteak ez du horregatik inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, egindako lanaldiagatik dagozkion ordainak izan ezik.

Probaldia iragan ondoren, onarpena automatikoki formalizatuta geratuko da. Aldi hori ondorio guztietarako zenbatuko zaio langileari.

15. artikulua.— *Erretiro partziala eta txanda-kontratua*

Lan-kontratu finkodun langileek erretiro partziala eskatu ahal izango dute, lanaldi partzialeko kontratu bat sinatuta eta txanda-kontratu bati lotuta, kotizaziopeko erretiro-pentsiorako eskubidea izateko une bakoitzean indarrean dagoen Gizarte Segurantzako araudiarekin bat.

Gai horri buruzko araudian funtsezko aldaketaren bat gertatzen bada, kasuan kasuko aldaketa egingo da hitzarmenean, sindikatuekin negoziatu ondoren.

2. La iniciativa de la asignación o revisión del nivel retributivo corresponderá llegado el caso a la Dirección de SPRI.

3. Cualquier modificación sustancial de funciones que implique una rebaja en las condiciones laborales de un trabajador (siempre que sea como consecuencia de una necesaria reorganización de los procesos de trabajo de la Sociedad) será necesariamente comunicada al Comité de Empresa, siguiendo las directirces establecidas en todo momento, por las diferentes legislaciones y normativas que tengan estipulados estos casos.

Artículo 13.— *Cobertura de puestos vacantes o de nueva creación*

1. La cobertura de puestos de trabajo vacantes, de todo tipo o de nueva creación, se realizará mediante un proceso de selección que garantice escrupulosamente el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad, transparencia e imparcialidad, siendo comunicadas previamente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, sin perjuicio de que, a efectos de una mayor difusión, se publiquen las convocatorias en SPRI.

Para realizar sustituciones en las vacantes temporales, se mantendrán criterios de objetividad, y con criterio general, se establecerán bolsas de trabajo que se gestionarán según el procedimiento correspondiente.

2. En las convocatorias para la cobertura de dichas plazas, se harán constar, en todo caso, los siguientes datos esenciales:

a) Número y características de las plazas.

b) Salario y grupo profesional en que se encuadra el puesto de trabajo.

c) Centro de trabajo.

d) Requisitos exigidos a los aspirantes.

e) Proceso, sistema y baremos de selección.

f) En el caso de cobertura temporal del puesto, plazo máximo de dicha temporalidad y de su cobertura definitiva o consolidación, si ello procede

3. Las plazas se ofertarán inicialmente, salvo excepciones debidamente justificadas, al personal de SPRI que reúna los requisitos exigibles para la plaza convocada. En el supuesto de que las plazas no se cubrieran por este procedimiento, se sacará la plaza a convocatoria pública. Todo ello, de acuerdo con los procedimientos internos existentes para la contratación de personas.

4. El desempeño de funciones de superior categoría, regulado en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso, consolidará la categoría del puesto transitoriamente desempeñado, sino que para ello deberá someterse al procedimiento establecido en el apartado anterior.

Artículo 14.— *Periodo de prueba*

En ningún caso podrá exceder el periodo de prueba de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores , excepto para el personal no cualificado en cuyo caso la duración será de quince días laborables.

Durante este periodo, tanto la Dirección como el trabajador o la trabajadora podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo el percibo de las retribuciones devengadas.

Transcurrido el periodo de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión siendo computado al trabajador o a la trabajadora dicho periodo a todos los efectos.

Artículo 15.— *Jubilación parcial y contrato relevo*

El personal laboral fijo podrá solicitar la jubilación parcial simultánea con un contrato a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo, de conformidad a la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento para tener derecho a pensión contributiva por jubilación.

Cuando se produzca una modificación sustancial de la normativa referida a esta cuestión, se procederá a la modificación correspondiente en el convenio previa negociación con las centrales sindicales.

cve: BAO-BOB-2016a038

Erretiro partziala eskatzen duten langileei, ez zaizkie aplikatuko hitzarmenean ezarritako 65 urte baino lehenagoko borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainak. Nolanahi ere, txandakatutako langileak 65 urte betetzean hartuko du erretiro osoa, edo hala badagokio, erretiro adinari buruz indarrean dagoen araudiak ezartzen duen adinean.

Erretiro partziala eskatzen duen langileak, oro har, une bakoitzean indarrean dagoen legediak baimendutako gehienezko denboran murriztuko du bere lanaldia, eta lanaldi partzialeko kontratua izenpetuko du, murriztu ez duen lanaldi-zatiagatik.

Eskabideak lanaldi osoko zerbitzuak eskaintzeko ezarritako azken eguna baino 3 hilabete lehenago aurkeztu beharko dira. Eskabidean langileentzat lanaldi partzialeko kontratuko lan-denbora banatzeko ezarriko diren aukeretako bat aukeratu beharko da.

Nolanahi ere, txanda-hartzailea txandakatuaren lanposturako edo beste edozein lanpostutarako kontratatu ahal izango da, aurrekoaren antzekoa bada. Kasu bietan, txanda-hartzaileak benetan okupatzen duen lanpostuko ordainsaria jasoko du.

Txanda-kontratua, txandakatuak erretiro osoa hartzen duenean bukatuko da. Aurrekoa gorabehera, txanda-hartzaileak lanpostuan jarraitzea ahalbidetzen duten neurri batzuk ezarriko dira, harik eta lanpostua arauz betetzen den arte, non eta lanpostu hori ez den amortizatu beharrekoa.

IV. KAPITULUA

ERREFERENTZIAZKO URTEKO LANALDIA, EGUNEKO LANALDIA ETA ASTEKOA, ETA ORDUTEGIAK

16. artikulua.— *Urteko lanaldia*

2015ean 1.614,5 orduko lanaldia hartu da Sozietateko langileentzako urteko lanaldiaren oinarri gisa. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean lan egiten duten langileentzat ordu kopuru desberdina ezarriko balitz, dagozkien egokitzapenak egingo dira.

Urteko gehienezko presentzia efektiboko lanaldia 1592 orduko izango da 2015ean. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean lan egiten duten langileentzat ordu kopuru desberdina ezarriko balitz, dagozkien egokitzapenak egingo dira.

1. Lanaldi normalizatuko erregimenak edo motak

Erreferentziazko eguneko eta asteko lanaldia

Langileak Lanaldi Zatituan egingo ditu bere zereginak, jarraian azaldutako modu eta banaketaren arabera.

Lanaldi zatitua

Urtarrilaren batetik aurrera, lanaldi zatituak 40 ordu izango ditu astean: 8,15 ordu astelehenetik ostegunera eta 7 ordu ostiraletan.

Astelehenetik ostegunerako lanaldia zatitua izango da:

— Goizez:
  • Sarrera: 8:15etatik 9:00etara.
  • Irteera: 14:00etatik 14:15era.
— Arratsaldez:
  • Sarrera: 14:45etatik 15:30era
  • Irteera: 17:00etatik 18:45etara

Ordaindu gabeko etenaldi bat egingo da bazkaltzeko, gutxienez 30 minutukoa eta gehienez ordu 1 eta 30 minutukoa.

Ostiraleko lanaldia zatitua izango da:

— Goizez:
  • Sarrera: 8:00etatik 8:30era.
  • Irteera: 15,00etatik 15,30era.

Ostiraleko lanaldia etenik gabea izango da, erreferentziazko 7 orduko iraupena izango du.

Al personal que solicite la jubilación parcial no le serán de aplicación las indemnizaciones por jubilación voluntaria anterior a los 65 años establecidas en convenio. En todo caso la persona relevada se jubilará de forma total al cumplir los 65 años, o en su caso la que establezca la normativa vigente como edad de jubilación.

La persona que solicita la jubilación parcial, con carácter general, reducirá su jornada por el máximo permitido por la legislación vigente en cada momento y suscribirá un contrato a tiempo parcial por el resto de jornada que no haya reducido.

Las solicitudes deberán presentarse con 3 meses de antelación a la fecha señalada como último día de prestación de servicios a jornada completa. En la solicitud se deberá optar por una de las opciones para la distribución del tiempo de trabajo del contrato a tiempo parcial que se establecerán con carácter general para el personal.

En cualquier caso, el relevista podrá ser contratado para el puesto del relevado o para cualquier otro puesto siempre que sea similar al anterior. En ambos casos, el relevista cobrará la retribución del puesto que realmente ocupa.

El contrato de relevo finalizará al acceder el relevado a la situación de jubilación total. Sin perjuicio de lo anterior, se establecerán medidas que posibiliten la continuación en el puesto de trabajo del relevista hasta la cobertura reglamentaria de la plaza, salvo que dicha plaza vaya a ser objeto de amortización.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO ANUAL, JORNADA DIARIA Y SEMANAL DE REFERENCIA Y HORARIOS

Artículo 16.— *Jornada de trabajo anual*

Se ha tomado como base una jornada de trabajo anual en el año 2015, para el personal de la Sociedad de 1.614,5 horas. Caso de que para el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi se estableciese en el 2015 un número de horas distinto, se realizarían los ajustes oportunos.

La jornada máxima de presencia efectiva en cómputo anual se concreta para el año 2015 en 1592 horas. Caso de que para el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi se estableciese en el 2015 un número de horas distinto, se realizarían los ajustes oportunos.

1. Regímenes o tipos de jornada normalizada

Jornada diaria y semanal de referencia

El trabajo se desarrollara en Jornada Partida y de la siguiente forma y reparto.

Jornada partida

La jornada partida a partir del primero de enero será de 40 horas semanales, a razón de 8,15 horas de lunes a jueves y 7 horas el viernes.

El horario de lunes a jueves, en jornada partida, es el siguiente:

— Mañana:
  • Entrada: de 8:15 a 9:00 horas.
  • Salida: de 14:00 a 14:15 horas.
— Tarde:
  • Entrada: de 14:45 a 15:30 horas.
  • Salida: de 17:00 a 18:45 horas.

Se realizará una pausa de comida, no retribuida, de una duración mínima de 30 minutos y una duración máxima de 1 hora y 30 minutos.

El horario de viernes, en jornada partida, es el siguiente:

— Mañana:
  • Entrada: 8:00 horas a 8:30 horas.
  • Salida: 15:00 horas a 15:30 horas.

La jornada de los viernes se desarrollará en jornada continua con una duración de referencia de 7 horas.

cve: BAO-BOB-2016a038

Lan ordutegiaren malgutasuna lanaldi zatituan

Lanaldi zatituaren ordutegia aurreko puntuan adierazitakoa da. Denbora horretan lanean ez dagoen langileak justifikatu egin beharko du zergatik ez dagoen lanean, dela arrazoi profesionalengatik irten behar izan duelako, dela dagokion baimena edo lizentzia eskatu duelako.

Astean 40 orduz lan egingo da lanaldi zatituan, eta beraz, galdutako denbora astean bertan berreskuratu beharko da.

Udako lanaldia

Udako lanaldi zatitua (trinkoa)

Lanaldi trinkoa 32,5 ordukoa izango da astean, 6 ordu eta 30 minutukoa astelehenetik ostiralera.

Hauxe da lanaldi trinkoaren ordutegia:

— Sarrera: 8:00etatik 8:30era.

— Irteera: 14,30etatik 15,00etara.

Erreferentziazko eguneko eta asteko lanaldia

2015eko Laneko Egutegiak zehaztuko ditu urte horretarako erreferentziazko eguneko eta asteko lanaldiak.

Erreferentziazko eguneko lanaldiak zehazten du baimenegunen iraupena.

Eguneko lanaldia bete den jakiteko, asteko zenbaketa hartuko da kontuan. Beraz, betetzat joko da, baldin eta derrigorrezko presentziazko ordutegia eta gutxieneko nahiz gehieneko lanaldia errespetatuz asteko lanaldiaren ordu kopurua betetzen bada.

2. Ordutegiak

Lanaldi normalizatuen ordutegiak

Sarrera, bazkaltzeko etenaldia eta irteera ezarritako ordutegi malguaren barruan egingo dira, betiere, derrigorrezko presentziazko ordutegia eta eguneko gutxieneko eta gehienezko lanaldia errespetatuz, eta erreferentziazko asteko lanaldia betez.

Ordutegi malgua ezarri da irteteko, aukera ematen duena eraikina itxi arte lanaldia berreskuratzeko, erreferentziazko eguneroko lanaldia bukatu ondoren.

17. artikulua.— *Ordutegi malgua laneko eta etxeko bizitza bateratzeko*

12 urtetik beherako seme-alabak dituzten langileek ordutegi malgua dute, aukera izango dutelarik sarrera(k) gehienez ordu erdiz atzeratzeko.

Nolanahi ere, eguneko gutxieneko lanaldia errespetatu behar da. Gainerako denbora beste astegun batzuetan beteko da, ordutegi malguan, erreferentziazko asteko lanaldia osatu arte eta eguneko gehienezko lanaldia errespetatuz.

12 urtetik beherako seme-alabak dituzten langileek eta odolkidetasuna zein ezkontza-ahaidetasuna dela-eta 2. gradura arteko senideak zaindu behar dituztenek edo, beraiekin batera bizitzeagatik urrunagoko graduko senitartekoren bat zaindu behar dutenek —dela mugitzeko arazoak izateagatik, dela osasun-txostenaren bitartez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua jasateagatik— gehienez bi ordu gehiagoko malgutasuna izan dezakete lanera sartzeko eta lanetik ateratzeko, jateko hutsarteak barne.

Erreferentziazko asteko lanaldia osatzeko falta den denbora hilero berreskuratuko da, hurrengo puntuan ezarritako irizpide orokorrak betez.

18. artikulua.— *Lanaldia ez betetzea. Lanorduak berreskuratzea*

Lanorduak berreskuratuz konpentsatu ahal izango dira kasu hauek:

1. Erreferentziazko asteko lanaldia ez betetzea. Ezingo dira 5 ordu baino gehiago berreskuratu ez-betetzea konpentsatzeko.

2. Baimenak eta bestelako inguruabarrak, baldin eta Hitzarmen Kolektiboak horietarako aukera jaso badu.

Flexibilidad en el horario laboral en jornada partida

El horario de la jornada partida es el indicado en el punto anterior. La ausencia del trabajo en estos períodos de tiempo deberá estar justificada por tratarse de una salida de carácter profesional o mediante el correspondiente permiso o licencia.

El número de horas trabajadas semanalmente en jornada partida será de 40, por lo que la recuperación de tiempos se ha de realizar dentro de cada semana.

Jornada de verano

Jornada partida de verano (intensiva)

La jornada intensiva será de 32,5 horas semanales, a razón de 6 horas y 30 minutos de lunes a viernes.

El horario, en jornada intensiva, es el siguiente:

— Entrada: de 8:00 a 8:30 horas.

— Salida: de 14:30 a 15:00 horas.

Jornada diaria y semanal de referencia

Las jornadas diaria y semanal de referencia para el año 2015 será la que se detalla en el Calendario Laboral 2015.

La jornada diaria de referencia determina la duración de los permisos que se disfrutan por días.

El cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal, por lo que se entenderá cumplida si, respetando el horario de presencia obligatoria y la jornada mínima y máxima, se cumplen las horas fijadas para la jornada semanal.

2. Horarios

Horarios de las jornadas normalizadas

La entrada, interrupción para realizar la pausa de comida y la salida se realizarán en el horario flexible establecido, siempre que se respete el horario de presencia obligatoria, la jornada diaria mínima y máxima y se cumpla la jornada semanal de referencia.

Se establece una flexibilidad de salida, que permita la recuperación ordinaria hasta la hora de cierre del edificio, una vez realizada la jornada diaria de referencia.

Artículo 17.— *Flexibilidad horaria para conciliar la vida familiar y laboral*

El personal con hijos o hijas menores de 12 años podrá flexibilizar su horario, retrasando la/las entrada/as en un máximo de 30 minutos.

En todo caso se respetará la jornada diaria mínima. El tiempo restante se realizará otros días de la semana en el horario flexible hasta completar la jornada semanal de referencia, respetando la jornada diaria máxima.

El personal con hijos o hijas menores de 12 años y el personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria de hasta dos horas más, en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa de comida.

El tiempo restante hasta completar la jornada semanal de referencia se recuperará mensualmente, conforme a los criterios generales establecidos en el punto siguiente.

Artículo 18.— *Incumplimiento de la jornada. Recuperación de horas de trabajo*

Se podrá compensar mediante recuperación de horas de trabajo en los siguientes supuestos:

1. Incumplimientos en la jornada semanal de referencia. No se podrán recuperar más de 5 horas para poder compensar el incumplimiento.

2. Permisos y otras circunstancias para las que el Convenio Colectivo establezcan expresamente esta posibilidad.

cve: BAO-BOB-2016a038

3. Huts-egiteak, puntualtasun faltak eta lanean ez egoteak, ezinbesteko arrazoiengatik eta nagusi hurrenari behar bezala justifikatuta.

Konpentsazioaren irizpide orokorrak

Ordutegi malguan gertatutako lanaldiaren ez-betetzeak, eta ezinbesteko presentziazko ordutegian gertatutakoak —justifikatuta badaude— berreskuratu ahal izango dira ez-betetze hori gertatu den unea baino lehen edo ondoren, erreferentziazko lanaldiarenak baino ordu gehiago lan eginaz, betiere ez badira gainditzen berreskuratu beharreko gehienezko denbora, ez eta ez-betetzea gertatu zenetik igarotako gehienezko denbora.

Egunean berreskuratu daitekeen gehienezko denbora eraikinaren gehienezko ordutegiak ahalbidetzen duena izango da, salbu eta zerbitzuaren komenientziarako hori baino gehiagoko bat baimentzen bada.

Berreskuratze epea:

— Oro har, ez-betetzea hilabeteko epean berreskuratuko da. Baimen berreskuragarriak eta ezinbesteko arrazoiengatiko lanaldiaren ez-betetzeak badira, eta guztira berreskuratu beharreko ordu kopurua bostetik gorakoa bada, konpentsazio hori hurrengo hilean egin ahal izango da.

— Lanaldiaren ez-betetzea 10 ordutik gorakoa denean, Zuzendaritzak jakinarazpen bat bidaliko du, hori hala dela eta desbideratzea hilabeteko epean berreskuratu behar dela gogoraraziz.

— Lanaldiaren ez-betetzea 15 ordutik gorakoa bada, bi hilabetez jarraian egin bada eta ez bada berreskuratu, Zuzendaritzak oraindik hartu gabeko baimenen denborarekin konpentsatuko du ez-betetzea. Gertakari horren jakinarazpena igorriko da.

— Konpentsazio hori posible ez bada, urtearen amaieran dagokion deskontua egingo da ordainsarietan.

Urtea amaitutakoan, urteko presentzia efektiboko lanaldia bete den berrikusiko du Zuzendaritzak. Langileei ez-betetzeen berri emango zaie eta epe bat emango zaie horiek justifikatzeko. Epea amaitutakoan justifikatu gabeko ez-betetzeren bat badago, dagokion deskontua egingo da ordainsarian.

19. artikulua.— *Derrigorrezko presentzia eta gutxieneko lanaldia ez betetzea*

Langileak beti azaldu behar du zergatik ez dagoen derrigorrezko presentziazko ordutegian eta zergatik ez duen bete gutxieneko lanaldia. Ez-egote hori ez bada justifikatu, Giza Baliabideen Zuzendaritzak oraindik hartu gabeko baimenen denborarekin konpentsatuko du justifikatu gabeko ez-egotea, kontuan hartu gabe langileak asteko lanaldia bete duen. Gertakari horren jakinarazpena igorriko da.

20. artikulua.— *Gehiegizko orduen konpentsazioa*

— Igandez edo jaiegunetan lan egitearen konpentsazioa: igandez edo jaiegunetan lan egin duten langileei dagokien atsedena aurreko edo hurrengo asteko beste egun batera pasako da. Ondorio horietarako, igande edo jaieguntzat hartuko da bezperako gaueko 22:00etatik igandeko edo jaieguneko 22:00etara dagoen denbora-tartea. Igandez edo jaiegunetan lan egindako ordu bakoitzeko, langileak aukera du bi ordu hartzeko laneguneta n, jaiegunetan lan egiteagatiko osagarria jaso ordez.

— Gehiegizko orduen konpentsazioa laneguneta n: Zerbitzuko arrazoiengatik nagusiek langileei eskatzen badiete lanaldiari dagozkionak baino ordu gehiago egiteko atzeratu ezin diren zereginak burutzeko, langileak eskubidea du aldibateko konpentsaziorako ordu eta erdiz lan egindako ordu bakoitzeko, betiere behar bezala justifikatzen bada.

— Konpentsazio hori astero zenbatuko da, eta data horri dagokionaren hurrengo hiruhilekoan hartu ahal izango da. Langileak berak hautatuko du noiz hartu konpentsazio-denbora, zeinak Langileen Buruari eta bere eremu/departamenduko zuzendariari edo nagusi hurrenari jakinaraziko baitio.

3. Ausencias, faltas de puntualidad y permanencia por causa de fuerza mayor debidamente justificada al superior inmediato.

Criterios generales de la compensación

Los incumplimientos de la jornada producidos en el horario flexible y en el horario de presencia obligatoria, si la ausencia está justificada, se podrá recuperar con el tiempo trabajado por encima de la jornada de referencia con anterioridad o posterioridad al momento en que se produjo el incumplimiento, siempre que no se superen los máximos de tiempo acumulado a recuperar y de tiempo transcurrido desde que se produjo el incumplimiento que se establecen a continuación.

El tiempo máximo de recuperación diaria será el que permita el horario máximo de apertura del edificio, salvo que por conveniencia del servicio se autorice uno superior.

Plazo de recuperación

— Con carácter general, la recuperación se realizará en el plazo de un mes. En los supuestos de permisos recuperables e incumplimientos de jornada por fuerza mayor, si el total de horas a recuperar fuera superior a cinco, dicha compensación podrá efectuarse durante el mes siguiente.

— Cuando se acumule un incumplimiento de jornada superior a 10 horas, la Dirección enviará una comunicación en la que se informará de este hecho, recordando la obligación de recuperar la desviación en el plazo de un mes.

— Si se mantiene un incumplimiento de jornada superior a 15 horas durante un periodo de dos meses interrumpidos sin que se haya recuperado, la Dirección compensará dicho incumplimiento con tiempo de permisos pendiente de disfrute. Se enviará una notificación de este hecho.

— Si no es posible esta compensación, al final del año se efectuará el correspondiente descuento en las retribuciones.

Finalizado el año la Dirección revisará el cumplimiento de la jornada de presencia efectiva anual. Comunicarán al personal los incumplimientos y se dará un plazo para la justificación de los mismos. Finalizado el plazo, si hubiera incumplimientos no justificados, se realizará el correspondiente descuento retributivo.

Artículo 19.— *Incumplimiento de la presencia obligatoria y de la jornada mínima*

La ausencia en el horario de presencia obligatoria y el incumplimiento de la jornada mínima deben justificarse en todo caso. Cuando la ausencia no pueda considerarse justificada, la Dirección de R.R.H.H. compensarán el tiempo de ausencia no justificada con tiempo de permisos no disfrutados, con independencia de que se haya cumplido la jornada en cómputo semanal. Se enviará una notificación de este hecho.

Artículo 20.— *Compensación de horas en exceso*

— Compensación de trabajo en domingo o festivo: El descanso correspondiente al personal que realice trabajos en domingo o día festivo, se trasladará a otro día de la semana anterior o posterior. A estos efectos, se considerará domingo o festivo al tiempo que media entre las 22:00 horas del día de la víspera a las 22:00 horas del día domingo o festivo. Cada hora trabajada en domingo o festivo dará derecho a disfrutar de dos horas en día laborable, en vez de la percepción del complemento por trabajo en día festivo.

— Compensación horas en exceso en día laborable: Las horas en exceso realizadas por el personal en día laborable cuando, por razones del servicio, les fueran encomendadas por sus superiores para la realización de tareas de carácter inaplazable, darán derecho, previa la oportuna justificación, a una compensación temporal a razón de hora y media por cada hora trabajada.

— Dicha compensación se contabilizará semanalmente, pudiendo disfrutarse la misma en el trimestre siguiente a la fecha del cómputo. La elección del momento de disfrute corresponderá al trabajador que lo comunicará al Jefe de Personal y a su correspondiente Director de área/departamento o inmediato superior.

cve: BAO-BOB-2016a038

21. artikulua.— *Baimenak*

Arrazoi partikularrengatiko baimena

Langileek sei eguneko baimena hartu ahal izango dute arrazoi partikularrengatik, hau da, 45 ordu. Ordu horiek lan efektibo gisa zenbatuko dira, eta ezarritako urteko lanalditik kenduko dira. Baimen hori idatziz eskatu beharko zaio Giza Baliabideen Sailari, langilearen eremu/saileko zuzendariaren edo nagusi hurrenaren ikus-onetsiarekin, gutxienez baimena baino 3 egun natural lehenago eta Giza Baliabideetarako eskaerak kudeatzeko aplikazio informatikoaren bitartez, zeina langile guztiek erabil baitezakete Intraneten.

Egun horietako lanaldiaren arabera, ordu saldoa ez badator bat eskuratu daitezkeen eguneko orduekin, soberakina edo falta dena aurrerago hartu edo errekuperatu beharko da. Baldin eta baimena lanaldi luzeagoa duten egunetan eskatzen bada, 45 ordutik pasatzen den guztia baimen horren azken egunari esleitutako denboratik kenduko da.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean lan egiten duten langileentzat ordu kopuru desberdina ezarriko balitz, dagozkien egokitzapenak egingo dira.

Berreskuratu beharreko baimenak

Langileak berreskuratu beharreko baimenak erabili ahal izango ditu, Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoaren arabera. Ez da derrigorra baimen hori erabiltzea.

Berreskuratzeko obligazioa baimena hartzean hasten da. Urte horretako abenduaren 31n amaituko da baimena berreskuratzeko epea. Baimena berreskuratzeko kontuan hartuko dira Hitzarmen Kolektiboko "Lanaldia ez betetzea" atalean ezarritako irizpide orokorrak.

Baimenak eskatu eta hartzea

a) Baimenak eskatzea

Arrazoi partikularrengatiko baimenak edo puntu honetan ezarritako gainerako baimenak, baimen horiek hartu baino hiru egun lehenago eskatu beharko dira gutxienez.

b) Baimenak hartzea

b.1) Baimentzea

Nolanahi ere, zerbitzuaren premiek baldintzatuko dute baimena hartzeko aukera.

Baimen bat baimendutakoan, langileek eska dezakete data aldatzea edo baita ere indarrik gabe uztea, lehenago erabiltzen hasi ez badira.

b.2) Baimena hartzeko datak

Azken eguna urte horretako abenduaren 31 izango da.

22. artikulua.— *Oporrak*

Langileek eskubidea izango dute 22 edo 23 laneguneko oporraldi ordaindua izateko zerbitzu-urte natural oso bakoitzeko, segun-eta zein sasoitan hartzen duten tarte bakoitzean aukeratzen duten aste zatitua.

Uztailean eta abuztuan hartuko da oporraldia, beti ere kontuan hartuko direlarik oporraldirako ezartzen diren zehaztasunak eta enpresaren eta langileen artean adostutako egutegian ezarritako baldintza eta berezitasunak.

Aste santuko eta gabonetako oporrak

Aste Santu eta Gabonetako oporren datak bi txandatan sailkatuko dira, biek hala biek lanegun kopuru bera izango dutelarik. 3 edo 4 eguneko blokeak izango dira, kasu bakoitzean gutxieneko egun kopuruari egokituko zaizkionak, 9 egun naturaleko oporraldia osatu ahal izateko. Txandak Laneko Egutegian ezarriko dira.

Salbuespen gisa, interesatuak hala eskatuz gero eta enpresak baimentzen badu, beste une batean hartu ahal izango da Aste Santuko eta Gabonetako oporraldia.

Artículo 21.— *Permisos*

Permiso por asuntos particulares

El personal tendrá derecho a seis días de permiso por asuntos particulares, cuantificados en 45 horas, que computará como trabajo efectivo y que se deducirán de la jornada anual establecida, que deberán solicitarse por escrito al Departamento de RRHH, con el visto bueno del Director de área/departamento o inmediato superior en la que esté adscrito el empleado, al menos con 3 días naturales de antelación, a través de la aplicación informática Solicitudes gestionadas RRHH, que está accesible a todo el personal en la Intranet.

Dado que, dependiendo de la jornada en que se disfruten de estos días, este saldo horario no se ajusta a los horarios diarios disponibles las horas disponibles, el exceso o defecto deberá disfrutarse o recuperarse posteriormente. Si se disfrutan en días con jornadas diarias más largas, el tiempo que pueda exceder de las 45 horas se restará del tiempo asignado al último día de este permiso.

Caso de que para el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi se estableciese un número de horas distinto, se realizarían los ajustes oportunos.

Permisos a recuperar

El personal podrá disfrutar de permisos a recuperar de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo. El disfrute de este permiso es opcional.

La obligación de recuperación se inicia con el disfrute del permiso. El plazo de recuperación finaliza el 31 de diciembre del año en curso. Con esta salvedad, la recuperación se realizará conforme a los criterios generales establecidos en el punto del Convenio Colectivo referido al «Incumplimiento de la jornada».

Solicitud y disfrute de los permisos

a) Solicitud de permisos

Los permisos por asuntos particulares, y demás permisos establecidos en este punto deberán solicitarse con un periodo mínimo de tres días de antelación a la fecha prevista para su disfrute.

b) Disfrute de los permisos

b.1) Autorización

La autorización para el disfrute estará condicionada en todo caso a las necesidades de servicio.

Autorizado un permiso, el personal podrá solicitar la modificación de las fechas o que su solicitud quede sin efecto, siempre que no se haya iniciado el disfrute.

b.2) Fechas de disfrute

La fecha límite de disfrute será el 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 22.— *Vacaciones*

El personal tendrá derecho a disfrutar de una vacación retribuida de 22 o 23 días laborales por cada año natural completo de servicio dependiendo de la época del disfrute de la semana partida que se escoja en cada tramo.

Se disfrutarán en los meses de julio y agosto, con las matizaciones que se establezcan para el periodo vacaciones con las condiciones y particularidades establecidas en el Calendario pactado entre la Empresa y los trabajadores.

Vacaciones de Semana Santa y Navidad

Se señala para el disfrute los periodos de Semana Santa y Navidad las fechas, agrupadas en dos turnos, ambos con un mismo número de días laborables de disfrute, y en bloques de 3 o 4 días, ajustándolos en su caso al número mínimo de días que permitan conformar al menos 9 días naturales de vacaciones. Los turnos se establecerán en el Calendario Laboral.

Con carácter excepcional, a solicitud del interesado, y previa autorización de la empresa, podrá disfrutarse de los días de vacaciones de Semana Santa y Navidad en un periodo distinto al habitual.

cve: BAO-BOB-2016a038

Oro har, data horietarako baimenak baimentzerakoan, ahalegina egingo da txanda bakoitzeko baimendun kopurua baliokidea izan dadin, eta nolanahi ere, zerbitzuaren premiak behar bezala estaltzen direla ziurtatuko da.

Baimen egunak oporraldiari eta lanaldiari buruzko kapitulu honetan jasotako gainerako baimenei gehitu ahal izango zaizkie, Enpresako Zuzendaritzak baimentzen badu eta zerbitzuaren premiak behar bezala estaltzen badira.

Jarraibide orokorrak

Urteko oporraldia abenduaren 31 baino lehen hartuko da, atal hauetan ezarritako salbuespen kasuetan izan ezik:

a) Langilea aldi-baterako ezindua egon bada eta alta medikoa jaso duenean ez baditu hartu urte naturalari dagozkion opor egun guztiak. Kasu horretan, hartu gabeko opor egunak hartu ahal izango ditu lanera itzuli baino lehen, betiere ez badira 18 hilabete baino gehiago igaro opor egunak sortu ziren urtearen amaieratik.

b) Langilea aldi-baterako ezindua egon bada eta urtearen amaieran itzuli bada lanera. Kasu horietan, salbuespen gisa, hartu gabeko opor egunak hartu ahal izango ditu hurrengo urteko lehen hiruhilekoan, zerbitzuko baldintzak kontuan hartuta eta pertsona horrekin hala adostuta.

23. artikulua.— *Oporrak hartzea abenduaren 31 baino geroago*

Amatasun, adopzio edo aitatasun baimenak gertakariaren ondoren hartuko dira, alegia lanera itzuli aurretik, aurreko paragrafoan ezarritako denbora mugarik gabe. Langileak 7 egun hartu ahal izango ditu guztira, baldin eta aldi-baterako ezindua egon bada haurdunaldiaren ondorioz, eta ezintasun hori Aste Santuko txanda baino lehen sortu bada eta bajan zegoen bitartean edo erditzeagatiko baimenaren erdian urte naturala amaitu bada.

24. artikulua.— *Zerbitzu aktiboan urtebete baino gutxiagoz dauden langileak*

Urtebete baino gutxiagorako kontratatutako langileek eta beren zerbitzuak urte osoan ematen ez dituztenek eskubidea izango dute bigarren atal honetan ezarritako opor eta baimenen zati proportzionala hartzeko, betiere bete behar duten urteko lanaldiaren eta jasoko dituzten ordainsarien arabera.

Langile horiek, halaber, oporren eta arrazoi pertsonalengatiko baimenen zati proportzionala hartu ahal izango dute. Era berean, berreskuratutako baimenei dagozkien egun libreak hartu ahal izango dituzte bete behar duten lanaldiaz gaindi sartutako orduen truke.

Baldin eta kasuan kasuko lanaldi motaren erreferentziazko asteko lanaldia betez sartzen diren orduak ez badira iristen bete beharreko lanaldira, falta den denbora berreskuratu ahal izango da izendapena edo kontratua amaitzen den arte, irizpide orokorren arabera. Baita ere konpentsatu daiteke arrazoi partikularrengatik dagozkion eta hartu gabe dituen baimenen denborarekin, langileak hala eskatzen badu.

25. artikulua.— *Baimenen eta oporren ordutegia kontrolatzeko arau orokorrak*

Oporraldien datak jakinaraztea

Langileak Giza Baliabideen Zuzendaritzari jakinaraziko dio noiz hartu nahi duen oporraldia, data hori iritsi baino lehen. Oro har, gutxienez 15 egun naturaleko aurrerapenarekin eskatuko da oporraldia.

Baimenen datak jakinaraztea

Oro har, langileak gutxienez 3 egun baliodun lehenago jakinaraziko dio Giza Baliabideen Zuzendaritzari noiz hartu nahi dituen Lan Baldintzen Akordio Arautzailean eta Hitzarmen Kolektiboan araututako baimenak, aurretik ezarrita daudenean.

Con carácter general, al autorizar permisos en estas fechas se procurará que el número de personas con permisos en cada turno resulte equivalente, y en cualquier caso, asegurando que las necesidades del servicio queden debidamente atendidas.

Los días de permiso podrán acumularse a las vacaciones y a los demás permisos recogidos en este capítulo de jornada de trabajo previa autorización de la Dirección de la Empresa y siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio.

Pautas generales

Las vacaciones del año en curso se disfrutarán a más tardar hasta el 31 de diciembre del mismo año, con las excepciones establecidas en los apartados siguientes:

a) Cuando una persona hubiese estado en situación de incapacidad temporal y a la fecha del alta médica no fuera posible disfrutar de la totalidad de los días de vacaciones en el año natural, podrá disfrutar los días de vacaciones pendientes, antes de su incorporación al trabajo y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

b) Cuando el personal hubiese estado en situación de incapacidad temporal y su reincorporación se hubiese producido a finales de año, con carácter excepcional, el disfrute de los días de vacaciones pendientes a que se tuviera derecho podrá trasladarse al primer trimestre del año siguiente, por razones del servicio y con acuerdo con la persona afectada.

Artículo 23.— *Disfrute de vacaciones con posterioridad al 31 de diciembre*

Si se trata de un permiso por maternidad, adopción o paternidad, el permiso se disfrutará a continuación de éste, antes de la reincorporación al trabajo, sin el límite temporal establecido en el párrafo anterior. Se podrán disfrutar de hasta 7 días, si la empleada hubiera estado en situación de incapacidad temporal derivada de embarazo iniciada con anterioridad a las fecha de disfrute del turno de Semana Santa y durante la situación de baja o permiso por parto y se hubiera agotado el año natural.

Artículo 24.— *Personal en servicio activo por tiempo inferior a un año*

El personal contratado por tiempo inferior a un año, así como aquél que no preste sus servicios durante la totalidad del mismo, disfrutará de la parte proporcional de las vacaciones y permisos establecidos en este apartado segundo en función de la parte proporcional de la jornada de trabajo anual que le corresponde cumplir, conforme a las retribuciones totales que se le abonarán.

El personal tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones y permisos por asuntos particulares. Y podrá disfrutar de días libres de permiso recuperado por el número de horas trabajadas por encima de la jornada de trabajo que debe cumplir.

Cuando las horas trabajadas, cumpliendo la jornada semanal de referencia del tipo de jornada que se realiza, no alcancen las jornadas de trabajo que se debe cumplir, el tiempo que falte se podrá recuperar hasta la finalización del nombramiento o contrato conforme a los criterios generales. También se podrá compensar con tiempo de permiso por asuntos particulares pendiente de disfrute, si la persona lo solicita expresamente.

Artículo 25.— *Normas generales de control horario de los permisos y las vacaciones*

Comunicación de fechas de vacaciones

El personal comunicará a la Dirección de R.R. H.H. las fechas para las que solicitan disfrutar de las vacaciones, con anterioridad a las fechas que se produzcan. Con carácter general las vacaciones se solicitarán con una antelación mínima de 15 días naturales.

Comunicación de fechas de permisos

Con carácter general, el personal comunicará a la Dirección de R.R.H.H. la fecha de disfrute de los permisos regulados en el Acuerdo regulador de condiciones de trabajo y en el Convenio Colectivo con 3 días hábiles de antelación cuando estén predeterminadas.

cve: BAO-BOB-2016a038

V. KAPITULUA

BAIMENAK

Lizentzia edo baimen bat zein arrazoigatik eska daitekeen zehazteko, langileen ordezkariekin adostu da kontuan hartuko dela Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzura dauden langileen Hitzarmena, beti ere egin beharreko aldaketak egin direlarik Sozietatearen errealitatera egokitzeko.

26. artikulua.— *Baimenak*

1. Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek baimen ordaindua har dezakete ondoren zehazten diren arrazoiengatik eta denboran:

a) Istripu edo gaixotasunagatiko baimena.

b) Erditze, edoskitze, adopzio eta umea hartzeagatiko baimena.

c) Aitatasun-baimena.

d) Norberaren edo ahaideen ezkontzarako baimena.

e) Bataio eta jaunartzeetarako baimena.

f) Ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko baimena.

g) Lehen mailako ahaideen gaixotasun larriagatiko lanaldi-murrizketa.

h) Derrigorrezko betebehar publiko edo pribatuak egiteko baimena.

i) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena.

j) Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko baimena.

2. Halaber, ondorengo baimenak eman ahal dira, bakoitzean ezartzen diren arauen arabera. Honako hauek dira:

a) Adin txikikoak edo desgaituak edo gaixorik dauden senitartekoak zaintzeko baimena.

b) Betetzen den funtzioarekin edo lanpostuarekin zuzeneko zerikusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena.

c) Betetzen den funtzioarekin edo lanpostuarekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketak egiteko baimena.

d) Kontsulta, tratamendu eta mediku-azterketetara joateko baimena.

e) Zientzia, teknika edo lanbideko ekitaldietara joateko baimena.

f) Norberaren eginkizunetarako baimena.

g) Hautapenezko karguari dagozkion jardunak betetzeko baimena.

h) Gaixotasun kronikoak edo mugitzeko arazoak dituzten senitartekoak zaintzeko baimena.

i) Lan-harremana etetea, lanpostuaren erreserbarekin.

j) Eszedentzia.

Artikulu honetan ezkontideari buruz adierazitako guztia dagokio baita ere langilearekin bikote egonkorrean bizi denari, horrela bizi direla frogatzen bada. Bizikidetza egonkorreko bikoteei ezkontza-ahaidetasuneko loturak aitortuko zaizkie, bikote ezkonduei bezalaxe.

Atal honetan araututako baimenen bidez jai emandako lanegunak baimena hartzeko arrazoiak sortzen diren egunetan hartu behar dira, berariaz beste aukerarik finkatzen ez bada.

27. artikulua.— *Baimenen arteko bateraezintasunak*

Ezingo dira batera erabili aurreko artikuluan aipatutako baimenmota bat baino gehiago. Printzipio orokor honetan salbuespen dira edoskitzea eta lanaldi-murrizketak dakartzaten baimenak; horiek bateragarriak dira besteekin. Oporraldiak dirauen bitartean, ezingo da baimenez edo ordaindutako baimenez baliatu.

CAPÍTULO V

PERMISOS

Para la determinación de los motivos por los que se puede solicitar una licencia o permiso se ha seguido, de común acuerdo con los Representantes del Personal, lo establecido en el Convenio para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, haciendo las pertinentes adaptaciones a la realidad de la Sociedad.

Artículo 26.— *Permisos*

1. El personal incluido en el ámbito de este Acuerdo tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

a) Permiso por enfermedad o accidente.

b) Permiso por parto, lactancia, adopción y acogimiento.

c) Permiso por paternidad.

d) Permiso por matrimonio propio o de parientes.

e) Permiso por bautizos y comuniones.

f) Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

g) Reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

h) Permiso por deberes inexcusables de carácter público o personal.

i) Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.

j) Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

2. Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen. Estos son:

a) Permiso por cuidado de menores, discapacitados o familiares con enfermedad.

b) Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que se desempeñe.

c) Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

d) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

e) Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional.

f) Permiso por asuntos propios.

g) Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

h) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

i) Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

j) Excedencia.

Todas las referencias que se hacen en este artículo al cónyuge se entienden extendidas también a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador o la trabajadora, siempre que tal condición resulte acreditada. Cuando exista esta convivencia estable los parentescos por afinidad habrán de entenderse asimismo en los mismos términos que para las personas casadas.

El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de los permisos regulados en el presente apartado, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan, salvo que expresamente se establezca otra posibilidad.

Artículo 27.— *Incompatibilidad entre permisos*

No podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de permisos previstos en el artículo anterior. Se exceptúan de este principio general la pausa para lactancia y los permisos que conllevan reducción de jornada, que podrán ser compatibles con los demás. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de los permisos o permisos retribuidos.

cve: BAO-BOB-2016a038

28. artikulua.—*Istripu edo gaixotasunagatiko baimena*

1. Langileak Aldi-baterako Baliazintasuna badu, prestazio-osagarriak Eusko Jaurlaritzak kasu bakoitzean arautzen dituenak izango dira, gaur egun 3/2014 dekretuan araututakoak.

Enpresak, prebentzio zerbitzurako kontratatutako erakundeak eginiko azterketa medikoaren bitartez, jarraipena egin dezake eta enplegatuaren gaixotasun edo istripu-egoera ere egiazta dezake, hori guztia egoera hobeki ezagutzeko eta albait azkarren sendatzen laguntzeko.

2. Gehienezko Aldi-baterako Baliaezintasun (AB) epea amaitu eta, bien bitartean, funtzionarioak baliaezintasun iraunkorren bat eskatu badu, aurreko lerroaldean adierazitako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du medikuaren alta jaso arte, baliaezintasuna onartuta edo onartu gabe, edo zendu arte. Baliaezintasun iraunkorra onartzen bazaio maila hauetan: guztizko baliaezintasun iraunkorra, erabateko baliaezintasun iraunkorra edo baliaezintasun handia; aipaturiko eskubidea GSINen erabakiaren dataren aurreko egunera arte luzatuko da.

Baliaezintasuna gehienezko AB epea bukatu ondoren eskatzen bada, gorago aipatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea bakarrik aitortuko zaio eskaera egiten den egunetik aurrera. Nolanahi ere, baldintza horiek legeriak ezarritakoari egokituko zaizkio.

3. Gaixotasun edo istripuagatiko baimenarekin dagoela, langileak norbere edo beste inoren konturako lanak egiten baditu, aurreko puntuan ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du, eta, arrazoi horregatik diru-kopururen bat jaso badu ordurako, itzuli egin behar dio enpresari hilabeteko epean, kasuan kasuko diziplina-espedientearen kaltetan gabe.

4. Gaixoaldia edo istripu-aldia borondatez eta arrazoirik gabe luzatzen duen langileak diziplinazko erantzukizuna izango du, besteak beste, eta bigarren atalean ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du.

29. artikulua.—*Erditze, edoskitze, adopzio eta umea hartzeagatiko baimena*

1. Emakume langileek dagokien baimena hartzeko eskubidea dute erditzeagatik. Hemezortzi asteko iraupena izango du baimenak eta bi aste gehiagoz luzatuko da seme-alabak ezgaitasun bat badu edota seme-alaba bat baino gehiago erdituz gero, bigarrenaren ondorengo seme-alaba bakoitzeko. Interesdunak aukeratuko du denboraldia nola banatu, baina erditu eta berehala sei aste hartu beharko ditu. Ama hilez gero, aitak baimen osoa edo, hala badagokio, geratzen den baimen-zatia erabili ahal izango du.

Hala ere, erditu ondorengo asteetan amak nahitaez gorde behar dituen atseden-egunez gain, aitak eta amak lan egiten badute, amak aukera du erditu osteko atsedenaldiaren zati bat etenik gabe aitari lagatzeko, dela amaren baimenarekin batera, dela ondoz ondo, salbu eta eskubide hori egikaritzean arriskutsua bada ama lanean hastea. Atsedenaldiak aldi berean hartuz gero, bien arteko baturak ezin izango ditu gainditu aurreikusitako hamazazpi asteak edo seme-alaba bat baino gehiago erdituz gero dagozkienak.

2. Sei urtetik beherako haurren adopzio edo harrera kasuetan, hala adoptatu aurreko harreran nola behin betiko harreran, langileak eskubidea izango du etenik gabeko hemezortzi asteko baimena hartzeko. Haur bat baino gehiago adoptatuz gero, adoptatutako haur bakoitzarengatik bi aste gehiago hartzeko aukera izango du, interesdunak nahi duenetik zenbatzen hasita, dela administrazioaren nahiz epaitegiaren harrera-ebazpena ematen denetik aurrera, dela adopzioa eratzen duen epaitegiaren ebazpena ematen denetik aurrera. Halaber, baimenaren iraupen-aldia hemezortzi astekoa izango da adingabea sei urtetik gorako ezindua edo elbarria denean, edo bere inguruabar pertsonalak eta esperientziak direla-eta edota atzerritarra izateagatik zailtasunak baditu gizarteratzeko eta familian bere lekua aurkitzeko, gizarte-zerbitzu eskudunak hala egiaztatuta. Aitak eta amak lanean badihardute, baimena interesdunek

Artículo 28.—*Permiso por enfermedad o accidente*

1. En caso de Incapacidad Temporal de los trabajadores los complementos de prestación serán los que en cada caso se regulen por el Gobierno Vasco, en la actualidad Decreto 3/2014.

La Empresa, mediante reconocimiento a cargo de la entidad contratada para el servicio de prevención, podrá hacer seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del empleado o de la empleada, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación.

2. Agotado el citado período máximo de Incapacidad Temporal (IT) y siempre que durante el mismo la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dado de alta médica con o sin declaración de invalidez o por fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de la resolución del INSS.

Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo máximo de IT, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud. Estas condiciones se ajustarán en todo caso a lo que establezca la legislación en cada momento.

3. En los casos en que durante el disfrute del permiso por enfermedad o accidente, el personal realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir a la empresa en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

4. Quien prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado segundo.

Artículo 29.—*Permiso por parto, lactancia, adopción y acogimiento*

1. Las empleadas tendrán derecho a disfrutar del correspondiente permiso por parto con duración limitada a dieciocho semanas que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y por cada hijo/a a partir del segundo en el caso de parto múltiple. Este período podrá ser distribuido a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

2. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del interesado o interesada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente

cve: BAO-BOB-2016a038

aukeratutako moduan banatuko da, hau da, aldi berean edo ondoz ondo, betiere etenik gabe. Atsedenaldiak aldi berean hartuz gero, bien arteko baturak ezin izango ditu gainditu aurreikusitako hamazazpi asteak edo seme-alaba bat baino gehiago adoptatzeagatik edo harreran hartzeagatik dagozkionak.

Nazioarteko adopzioko kasuetan, aitak edo amak adoptatutako haurraren sorterrira aldez aurretik joan behar dutenean, artikulu honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako baimena adopzioa eratzen deneko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daiteke.

3. Aurreko paragrafoetan araututakoaren arabera, aitak gutxienez baimeneko lau aste hartzen baditu, orduan bi aste gehiago hartzeko eskubidea ere izango du.

4. Langileak oporraldia eta baimen-aldia (erditze, edoskitze, adopzio eta umea hartzeagatikoa) batu ahal izango ditu, baita oporraldiari dagokion urtea amaitu bada ere.

5. Era berean, emakume langileak eskubidea du lanean ordubeteko etenaldia egiteko hamabi hilabete baino gutxiagoko semealaba bakoitzeko; denbora hori bi zatitan bana dezake bularra edo biberoia emateko. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide horren ordez ohiko lanaldia ordubetez murritz dezake, helburu bererako bada. Edoskitzea artifiziala denean eta aitak hala eskatzen badu, aitari pasatu ahal zaio lan-jardunaldian etenaldia egiteko edo lanaldia gutxitzeko eskubidea; gainera, amak lan egiten duela egiaztatu ondoren, ziurtatu behar du amak baimena hartzeko eskubideari uko egiten diola edo ezin dela baimenaz baliatu.

Emakume langileak aukeran izango du aurreko paragrafoan azaldutako baimenari eustea edo denbora hori erditzeagatiko baimenari gehitzea. Dena dela, horretarako kontuan har daitezkeen orduak benetako lanegunetakoak dira. Hori dela-eta, funtzionarioak, baimena eskatzean, adierazi behar du hamabigarren hilabetea bete artean geratzen den denboran baduen asmorik baimen, opor edo eszedentzirik hartzeko, tarte horiek guztizkotik kendu ahal izateko.

30. artikulua.— *Aitatasun-baimena*

1. Aitak edo beste gurasoak etenik gabeko lau asteko baimena hartzeko eskubidea izango du jaiotza, adopzio edo harreragatik. Baimen hori, nolanahi ere, haurra jaiotzen denetik edo ebazpen judiziala edo administrazio-ebazpena ematen denetik hasiko da lanaldi osoan.

2. Enpresak langileari Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak aitortutako prestazio ekonomikoaren osagarri bat ordainduko dio, aitatasuneko baimenak dirauen bitartean ordainsarien %100 jaso dezan.

31. artikulua.— *Norberaren edo ahaideen ezkontzarako baimena*

1. Langileak 20 egun naturaleko baimena izango du ezkontzeagatik. Ezkontza ospatu baino lehen edo ospatu ostean hartu ahal izango da, baina edonola ere, ezkontzaren eguna epealdiaren barruan geratuko da. Baimen hau oporraldiarekin batera har daiteke, aukera dagoelarik aurretik edo atzetik gehitzeko, 15 egun aurretik Langile buruari adierazita.

2. Baimen hori hartzeko eskubidea izango dute, era berean, izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean jasotako baldintzetan izatezko bikotea eratzen duten enplegatuek, baldin eta EAEko Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako ziurtagiria aurkezten badu.

Baimen hori hartzeko hitzarmen hau indarrean sartu ondoren hasi behar dute langileek bizikidetza egonkorrean.

Ezkontza edo bizikidetza egonkorra dela-eta, ezin izango da beste baimen bat hartu 6 urte igaro arte eta inolaz ere ez bikoteko kideak berberak direnean.

acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y de la madre al país de origen del adoptado o de la adoptada, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

3. Si conforme a lo regulado en los apartados anteriores el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

4. El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora o el trabajador al permiso por parto, lactancia, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

5. Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de doce meses, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar del permiso.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso del permiso a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante al permiso por parto. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la funcionaria habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del decimosegundo mes solicitará el disfrute de permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

Artículo 30.— *Permiso por paternidad*

1. El padre o el otro progenitor tendrán derecho a un permiso de a cuatro semanas ininterrumpidas por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija, que se disfrutará desde la fecha de nacimiento, de la decisión administrativo o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción en régimen de jornada completa.

2. La Empresa abonará al trabajador o trabajadora un complemento a la prestación económica reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social para que perciba el 100% de las retribuciones durante el permiso por paternidad.

Artículo 31.— *Permiso por matrimonio propio o de parientes*

1. Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a un permiso de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período. Este permiso se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación al jefe de Personal.

2. También tendrá derecho a este permiso la persona empleada que constituya una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de parejas de hecho, siempre que se acredite mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la CAE.

Únicamente podrá disfrutar este permiso el personal cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo.

No cabrá disfrutar nuevo permiso por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

cve: BAO-BOB-2016a038

3. Baldin eta ezkontza bada langilearen guraso, aita-amaginarreba, neba-arreba, suhi-errain, seme-alaba, iloba edo aitona-amonena, ezkontza-eguna izango du libre, baina ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km baino urrutirago egiten bada, hiru egun natural emango dira joan-etorria errazteko.

32. artikulua.—*Bataio eta jaunartzeetarako baimena*

Seme-alaben edo biloben bataioaren edo jaunartzearen kasuan, aitak, amak eta aiton-amonek eskubidea izango dute ekitaldia gertatuko den egunean baimen ordaindua izateko.

Beste erlijio-konfesio batzuen antzeko ospakizunei ere aplikatuko zaie baimen hori, baldin eta Espainiako Estatuak lankidetza-hitzarmena izenpetuta badauka haiekin.

33. artikulua.—*Ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko baimena*

1. Langileak arrazoi honegatik har dezakeen baimenaren iraupen-aldiak honako hauek dira: 3 lanegun ezkontza edo odol bidezko ahaidetasunaren 2. mailara artekoen heriotzagatik; eta 5 lanegun senar-emazte, bizikide, guraso, edo seme-alaben egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik. Ezkontza edo odol bidezko ahaidetasunaren 2. mailara artekoen egiaztaturiko gaixotasun larriagatik, bi lanegun.

2. Aipaturiko baimen-aldiei 2 egun natural gehituko zaizkie gertakizunak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrutirago gertatzen badira.

3. Ezkontza edo odol bidezko ahaidetasunaren 2. mailara arteko ahaideen edo, bizikidetzako kasuan, urrunagora artekoen gaixotasun larriaren kasuetan —egiaztatuta daudenetan—, langileak, lehenengo baimena amaitu eta 30 egun igaro ostean, epealdi berdineko beste baimen bat hartzeko eskubidea izango du, baina bizilekutik urrun gertatzeagatik ez du oraingo honetan egun-gehitzerik izango.

4. Aurrekoen ondorioetarako, gaixotasun edo ebakuntza larriak izango dira zerbitzu medikoek halakotzat hartzen dituztenak.

5. Artikulu honetan araututako baimenen bidez jai emandako lanegunak baimena hartzeko arrazoiak sortzen diren egunetan hartu behar dira.

6. Lehen paragrafoan aipatutako baimen-aldiei hiru egun gehitu ahal izango zaizkie, jasotako egoera guztien kasuan. Erabilitako denbora errekuperatu egin beharko da hiru hilabeteko epean.

34. artikulua.—*Lehen mailako ahaideen gaixotasun larriagatiko lanaldi-murrizketa*

Lehen mailako senide batek -edo, elkarrekin bizi izanik, maila horrez gaindikoak- gaixotasun oso larria badauka eta langileak senide hori zaindu nahi badu, eskubidea izango du lanaldia %50eraino murrizteko, ordainduta eta hilabeterako gehienez ere.

35. artikulua.—*Derrigorrezko betebehar publiko edo pribatuak egiteko baimena*

1. Langileek nahitaez bete behar diren eginbehar publikoak edo norberaren eginkizunak betetzeko baimen ordaindua izango dute, eta horretarako behar beste denbora izango dute, arau ofizial batean epe zehatz bat aurreikusten ez bada, eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

2. Hitzarmenaren ondorioetarako, honako hauek hartuko dira derrigorrezko eginkizun publiko edo pertsonaltzat:

a) Epaitegien, komisarien eta beste administrazio-organo batzuen zitazioak.

b) Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideei, minusbaliotasun psikiko edo fisikoren bat badute, beren egoerari dagozkion izapide zehatzak egiten laguntzea. Halakotzat hartuko dira artikulu honetako a eta c idatzzatietan adieraziak.

3. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, madres, padres políticos, madres políticas, hermanos, hermanas, hermanos políticos, hermanas políticas, hijos, hijas, nietos, nietas, abuelos o abuelas del personal empleado, éste tendrá derecho a un permiso de un día natural, en la fecha de la celebración, que se ampliará a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km. del lugar de su residencia, al objeto de facilitar el desplazamiento.

Artículo 32.—*Permiso por bautizos y comuniones*

En caso de bautizo o comunión de hijo/a o nieto/a, el padre, la madre y el abuelo/a tendrán derecho a permiso retribuido en el día en que concurra el mencionado evento.

Se aplicará a las celebraciones de similares características de las confesiones religiosas con las que el Estado Español tenga firmados acuerdos de colaboración.

Artículo 33.—*Permiso, por enfermedad grave o fallecimiento de parientes*

1. El permiso a que tienen derecho el trabajador y la trabajadora por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración: 3 días laborables por fallecimiento de familiares hasta 2° grado de consanguinidad y afinidad y 5 días laborables por enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge, compañero, compañera, padre, madre, hijo o hija. Por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.° grado de consanguinidad y afinidad dispondrá de dos días laborables.

2. Los citados períodos de permiso se ampliarán en 2 días naturales más, si los hechos que los motivan se produjeran a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del trabajador o de la trabajadora.

3. En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.° grado de consanguinidad o afinidad, el personal tendrá derecho a un segundo permiso, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primer permiso, sin que sea de aplicación, en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave, las así consideradas por los correspondientes servicios médicos.

5. El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de los permisos regulados en el presente artículo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan.

6. Los períodos recogidos en el apartado 1 podrán extenderse, para todos los supuestos contemplados, en tres días adicionales de tiempo a recuperar. El tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de tres meses.

Artículo 34.—*Reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado*

Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, o de grado más lejano si mediara convivencia, por razones de enfermedad muy grave el personal tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes.

Artículo 35.—*Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal*

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para su cumplimiento, salvo que este previsto en norma oficial un periodo determinado, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. En todo caso, a los efectos de este Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

a) Citaciones de Juzgados, Comisarías o de otros Órganos administrativos.

b) Acompañamiento a parientes con minusvalía psíquica o física, hasta 2.° grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado, entendiendo como tales los expresados en los apartados a y c del presente artículo.

cve: BAO-BOB-2016a038

c) NANa, pasaportea, eta gidabaimena eskuratzeko edo berritzeko azterketa.

d) Notarioarekiko eskakizun eta tramiteak.

e) Hautetsi moduan (hala nola, zinegotzi, ahaldun, batzar nagusietako kide edo legebiltzarkide) kide diren gobernu-organoen edo haien mendeko batzordeen bileretara joatea.

36. artikulua.—*Ohiko etxebizitzaz aldatzeko baimena*

Langileak 2 laneguneko baimena izango du ohiko etxebizitza aldatzeagatik, behar bezala egiaztatzen badu etxez aldatu behar duela.

Erroldatze-ziurtagiriaren bidez justifikatuko da, eta erroldatzedatatik 15 egun naturaleko epean hartuko da baimena.

37. artikulua.—*Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko baimena*

1. Sindikatuen edo langileriaren ordezkari-lanak egiten dituztenek dagokion baimena izateko eskubidea izango dute, hitzarmen honetan jasotako xedapenen eta indarrean dagoen araubidean ezarritako egoera, epe, baldintza eta aginduen arabera.

2. Edonola ere, hitzarmena negoziatzeko mahaian parte hartzen duten langileek baimen ordaindua hartzeko eskubidea dute, mahaiko idazkariak dei egindako bileretara joateko, negoziazio kolektiboa burutu bitartean. Hori dela eta, lanera ez doan langileak horren berri eman behar dio aurretiaz hurbileneko buruari.

38. artikulua.—*Adin txikikoak edo desgaituak edo gaixorik dauden senitartekoak zaintzeko baimena*

Langileak bere zaintzapean badauka ordainsaririk jasotzen ez duen adimen-, gorputz-, edo zentzumen-ezgaitasuna duen pertsonaren bat edo hamabi urte baino gutxiagoko neska-mutil bat edo larriki gaixotuta dagoen ahaideren bat (berarekin bizi dena), eta horren legezko zaintzaren arduradun bada, laneguna murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Murrizketa hori lanegunaren zortzirenekoa, bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izan daiteke eta horrek proportziozko jaitsiera dakar lansariaren atal guztietan.

c) DNI, Pasaporte y examen o renovación del carnet de conducir.

d) Requerimientos y tramites notariales.

e) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal, concejala, diputado, diputada, juntero, juntera, parlamentario o parlamentaria.

Artículo 36.—*Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual*

Con motivo de efectuar traslado o mudanza de su domicilio habitual el personal tendrá derecho a una licencia un permiso de 2 días laborables de duración, justificándolo debidamente.

Se justificará con el certificado de empadronamiento y se disfrutará en el plazo de 15 días naturales desde la fecha del empadronamiento.

Artículo 37.—*Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal*

1. Quienes ejerzan funciones de representación sindical o del personal tendrán derecho a disfrutar del correspondiente permiso de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

2. En todo caso, quienes formen parte de la Mesa Negociadora del Convenio tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el secretario o secretaria de Mesa conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la obligación, por su parte, de dar cuenta, previamente, a su respectivo jefe o jefa de las ausencias del trabajo derivadas de tal contingencia.

Artículo 38.—*Permiso por cuidado de menores, discapacitados o familiares con enfermedad*

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años o persona discapacitada psíquica, física o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

	1/8ko murrizketa Urria-maiatza 100%eko lanaldia Ekaina-iraila	1/5eko murrizketa Urria-maiatza 100%eko lanaldia Ekaina-iraila	1/3ko murrizketa Urria-maiatza 100%eko lanaldia Ekaina-iraila	1/2ko murrizketa Urria-maiatza 100%eko lanaldia Ekaina-iraila
Eguneroko lanaldia		Urria-maiatza 6 ordu eta 33 minutu Ekaina-iraila 6 ordu eta 30 minutu	Urria-maiatza 5 ordu eta 36 minutu Ekaina-iraila 6 ordu eta 30 minutu	Urria-maiatza 4 ordu eta 23 minutu Ekaina-iraila 6 ordu eta 30 minutu
Asteko lanaldi efektiboa	.	Urria-maiatza 32 ordu eta 45 minutu Ekaina-iraila 32 ordu eta 30 minutu	Urria-maiatza 28 ordu Ekaina-iraila 32 ordu eta 30 minutu	Urria-maiatza 21 ordu eta 55 minutu Ekaina-iraila 32 ordu eta 30 minutu
Derrigorrezko presentzia lanaldi murriztuan		9.00-15.00	9.30-12.30	9.30-11.30
Sarrera lanaldi murriztuan		8.30-9.00	8.30-9.30	8.30-9.30
Sarrera lanaldi murriztuan		15.03-15.33	14.06-15.06	12.43-13.43

	Reducción 1/8 Octubre-Mayo Jornada 100% Junio-Septiembre	Reducción 1/5 Octubre-Mayo Jornada 100% Junio-Septiembre	Reducción 1/3 Octubre-Mayo Jornada 100% Junio-Septiembre	Reducción 1/2 Octubre-Mayo Jornada 100% Junio-Septiembre
Jornada diaria		Octubre-Mayo 6 horas y 33 minutos Junio-Septiembre 6 horas y 30 minutos	Octubre-Mayo 5 horas y 36 minutos Junio-Septiembre 6 horas y 30 minutos	Octubre-Mayo 4 horas y 23 minutos Junio-Septiembre 6 horas y 30 minutos

cve: BAO-BOB-2016a038

	Reducción 1/8 Octubre-Mayo Jornada 100% Junio-Septiembre	Reducción 1/5 Octubre-Mayo Jornada 100% Junio-Septiembre	Reducción 1/3 Octubre-Mayo Jornada 100% Junio-Septiembre	Reducción 1/2 Octubre-Mayo Jornada 100% Junio-Septiembre
Jornada semanal efectiva	.	Octubre-Mayo 32 horas y 45 min. Junio-Septiembre 32 horas y 30 min.	Octubre-Mayo 28 horas Junio-Septiembre 32 horas y 30 min.	Octubre-Mayo 21 horas y 55 min. Junio-Septiembre 32 horas y 30 min.
Presencia obligatoria en jornada reducida		9.00-15.00	9.30-12.30	9.30-11.30
Entrada en jornada reducida		8.30-9.00	8.30-9.30	8.30-9.30
Salida en jornada reducida		15.03-15.33	14.06-15.06	12.43-13.43

39. artikulua.— *Betetzen den funtzioarekin edo lanpostuarekin zuzeneko zerikusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko baimena*

1. Euskal Autonomia Erkidegoan zein Estatuko gainerako beste lurraldeetan dauden prestakuntzako ikastegi ofizialetan onartzen diren langileei soldatarik gabeko baimena eman ahal izango zaie lanpostuaren eginkizunekin zerikusia duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteko.

2. Baimen honen epealdia ezingo da izan ikasturteari dagokiona baino luzeagoa.

40. artikulua.— *Betetzen den funtzioarekin edo lanpostuarekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketak egiteko baimena*

Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketak egiteko, langileek behar besteko baimena izango dute ikastetxe ofizial edo homologatuetan azterketak egiteko; horretarako egin behar den azterketa bakoitzeko, ohiko zein aparteko deialdietan, egun bat emango zaie eta, edozein kasutan, dagokion frogagiria aurkeztu beharko dute. Baimen hori bi egutegi-egunez luzatuko da, azterketa-lekua azterketa egiten duenaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago baldin badago. Baimen hau ordaindu egingo da.

41. artikulua.— *Kontsulta, tratamendu eta mediku-azterketetara joateko baimena*

1. Langileek eskubidea dute lanaldiaren barruan kontsulta, tratamendu eta mediku-azterketak egitera joateko, behar bezala frogatzen bada bertaratu direla eta osasun-zentro horietan bestelako kontsulta-ordurik ez badute, langilea lanorduetatik at joateko.

2. Baimenaren iraupena, oro har, lau ordukoa izango da gehienez, behar bezala frogatutako kasu berezietan izan ezik. Baimen hori ordaindu egingo da. Medikuaren kontsultak, tratamenduak edo azterketak 150 km baino urrunago egiten badira, baimenek lanaldi oso bateko iraupena izango dute.

3. Haurdunaldian dagoen emakumeak behar besteko denborarako baimena izango du umea jaio orduko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko, eta ordaindu egingo zaio. Horretarako, egiaztatu egin beharko da jarduerak lanaldiaren barruan egin behar direla eta benetan bertara joan behar dela.

4. Era berean, langileek lagundu ahal izango diete medikuen kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara odol edo ezkontza bidezko ahaidetasunaren 2. mailara edo, bizikidetzako kasuan, urrunagokora artekoei, baldin eta mediku-zentroek ez badute kontsulta-ordurik langilearen lanordutik kanpo. Horretan erabilitako denbora hilabetean errekuperatu beharko da.

Artículo 39.— *Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo que se desempeñe*

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puesto que desempeñan, podrá concederse permiso, no retribuido, a las personas que sean admitidas a cursar los mismos en centros de formación de carácter oficial, tanto de la Comunidad Autónoma Vasca como del resto del Estado.

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

Artículo 40.— *Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado*

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km. del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

Artículo 41.— *Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico*

1. Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a permiso para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

2. La duración del mismo, con carácter general, será como máximo de 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados. Dicho permiso será retribuido. Cuando las consultas, tratamientos o exploraciones de tipo médico se produzcan a una distancia superior a 150 Km la duración del mismo, con carácter general, será de una jornada laboral.

3. La empleada embarazada tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

4. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras podrán acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico a sus familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, si así fuera preciso por las circunstancias concurrentes en las personas acompañadas, y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera de las de trabajo. El tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de un mes.

cve: BAO-BOB-2016a038

42. artikulua.—*Zientzia, teknika edo lanbideko ekitaldietara joateko baimena*

1. Era berean, biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta zientzia, teknika edo lanbideko beste edozein ekitalditara joateko baimen ordaindua eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharrizanak kontuan izanik eta aurretiaz baimendu ondoren.

2. Langileak berak eskatu beharko du baimen hori, eta ordaindua izango da lehenengo bost egunetan, baina muga horretatik gorakoak ez dira ordainduko. Bestalde, ez dio inolako kalte-ordainik ekarriko, eta bidaia-sariak, gastuak, egonaldiak edo izen-ematea bere konturakoak izango dira.

43. artikulua.—*Norberaren gauzetarako baimena*

1. Norberaren gauzetarako baimena, kausa oso justifikatuetan ez bada, ezingo da eskatu jardunean hasi edo lanera itzuli eta urtebete igaro arte. Norberaren eginkizunetarako baimen-aldietan ez da ezer ordainduko, eta ezingo da izan hiru hilabetekoa baino luzeagoa urte bitik behin.

a) Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, urtero eman ahal izango da, baina behin bakarrik eta elkarren segidako hiru hilabete gehienez. Baimen hori, betiere, laneko beharren arabera emango da.

b) Era berean, baimena emango da bigarren gradura arteko odolkidetasuneko ahaideak bisitatzeko, baldin eta askatasunaz gabetzeko zigorrak betetzen ari badira. Behar den denbora emango zaio horretarako, betiere bisitak ezin badira egin laneko ordutegiz kanpo.

2. Edozein herri-administraziotan sartzeko hautaprobetara joateko errekuperatu beharreko baimena.

Langileei baimena emango zaie administrazioen eta erakunde publikoen kidego eta eskaletan sartzeko deialdietan aurreikusitako hautaprobetako ariketak egiteko. Baimen hori probetan parte hartzeko behar adina denborarako emango da.

Libre hartutako denboragatik ez dago eskubiderik inolako ordainketarik jasotzeko, eta, zerbitzu-zuzendaritzek hortaz xedatu dezatenarekin bat etorriz, orduak errekuperatu beharra ere gerta daiteke, zerbitzuaren premien arabera.

3. Lan-kontratu finkodunek, bestalde, lan-orduak heren batean, bosten batean, zortziren batean edo erdian gutxitzea eska dezakete, lansari guztiak hein berean gutxituta, hirurtekoak barne. Lan-orduak gutxitu eta beste edozein jarduera betetzea bateraezinak dira, jarduera hori gutxitutako ordutegiaren barruan egitekoa bada, kontuan hartu gabe ordaindutakoa edo ordaindu gabea den.

Eskaera urtebeterako izango da gutxienez. Baimen hori amaitu eta gero, ezingo da beste halako baimenik eskatu, harik eta hartu denetik hiru urte igaro arte. Jarduneko zerbitzuan hasita, edo horretara itzulita, bi urte igaro beharko dira baimena eskatzeko.

Baimen hori, betiere, laneko beharren arabera emango da. Ebazpena ezezkoa bada, horren arrazoiak eman beharko dira.

44. artikulua.—*Hautapenezko karguari dagozkion jardunak betetzeko baimena*

Instituzioetan hauta bidezko kargudun diren langileek beren egoeratik eratorritako funtzioak betetzeko baimena izango dute —35.2.e) artikuluko kasuetakoak kanpo— horretarako behar den denboran, beti ere urteko lanaldiaren ehuneko 10 gainditzen ez bada.

Baimen honen ondorioz hartutako denborak ez du eskubiderik ematen inolako ordainsaririk jasotzeko, eta denbora hori errekuperatu egin beharko da.

Artículo 42.—*Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional*

1. Asimismo, podrá concederse permiso retribuido al personal para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización.

2. El permiso solicitado por iniciativa del trabajador o de la trabajadora tendrá carácter retribuido hasta un límite de cinco días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, estancia, o inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

Artículo 43.—*Permiso por asuntos propios*

1. El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

a) En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta tres meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual. La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

b) Asimismo, se concederá permiso para visitar a parientes hasta 2.º grado de consanguinidad, que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. Permiso recuperable para la asistencia a pruebas de acceso a cualquier Administración Pública.

Se concederá permiso para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de ingreso en Cuerpos y Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para hacer posibles la asistencia a las pruebas.

El tiempo disfrutado, que no darán derecho a retribución alguna, podrá ser objeto de la recuperación horaria correspondiente, conforme al efecto se disponga por las Direcciones de Servicios, atendiendo a las necesidades del servicio.

3. El personal laboral fijo podrá solicitar la reducción de jornada en la mitad, en un tercio, en un quinto o en un octavo de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

La solicitud será por un plazo mínimo de un año. Una vez interrumpido el disfrute de este permiso, no cabrá nueva solicitud hasta transcurridos tres años desde la finalización de su disfrute. Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido dos años del ingreso o reingreso en el servicio activo.

La concesión de este permiso, en sus diferentes modalidades, estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada.

Artículo 44.—*Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo*

Los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 35.2.e), por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

El tiempo disfrutado en virtud de este permiso no dará derecho a retribución alguna, siendo objeto de la recuperación horaria correspondiente.

cve: BAO-BOB-2016a038

Egoera horretan dauden langileek, baimen horren ordez, ohiko lanaldiaren murrizketa eskatu ahal izango dute, baina lansariaren kontzeptu guztiak murrizketaren hein berean gutxituko zaizkie. Murrizketa zortziren batekoa, bosten batekoa, heren batekoa edo erdikoa izan daiteke.

45. artikulua.— *Gaixotasun kronikoak edo mugitzeko arazoak dituzten senitartekoak zaintzeko baimena*

Baldin eta langile batek bere zaintzapean baditu bigarren gradura arteko odolkidetasuneko zein ezkontza-ahaidetasuneko senideak edo berarekin batera bizi diren urrunagoko graduko senitartekoak —dela mugitzeko arazoak dituztelako, dela osasun-txostenaren bitartez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua dutelako—, langile horrek ordaindutako 50 orduko baimena izateko eskubidea izango du urtean. Oro har, ordu-kreditu hori erabiltzeko, egunean gehienez bi ordu hartu ahal izango dira, eta ordu horiek lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera erabili beharko dira.

46. artikulua.— *Errekuperatu beharreko baimena*

Era berean, langileek medikuen kontsultetara, tratamenduetara eta azterketetara lagundu ahal izango diete odol edo ezkontza bidezko ahaidetasunaren 1. mailara artekoei edo, bizikidetza kasuan, urrunagokora artekoei, baldin eta mediku-zentroek ez badute kontsulta-ordurik langilearen lanordutik kanpo.

Denbora hori hilabeteko epean berreskuratu beharko da, baimena hartu den egunetik kontatzen hasita, eta eskaeran adierazi beharko da zein egunetan berreskuratzea aurreikusten den.

Oro har, ordu horiek erabili nahi dituenak eskaera bat egin beharko du 48 ordu lehenago.

Egoera pertsonal espezifikoaren edo salbuespenezko egoeraren arabera, beste gradu batzuetako ahaideentzako baimenak ere eskatu ahal izango dira.

47. artikulua.— *Lan-harremana etetea, lanpostuaren erreserbarekin*

Langileek kontratua eteteko eskubidea izango dute, lanpostua gordez eta kasuan kasuko aldia antzinatasunerako gehituz, kasu hauetan:

1. Langileari askatasuna kentzea.

Askatasuna galdu izanagatik lan-harremana etenda duen langileak bere lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du epai kondenatzailea jasotzen ez duen bitartean. Egoera horretan dagoen bitartean ez du inolako diru ordainik jasoko.

2. Baliaezintasuna aitortzea, lanpostuaren erreserbarekin.

Lan-harremanak etenda jarraituko du, GSINaren baliaezintasunaren hasierako ebazpenean 2 urte edo hortik beherako epea ezartzen denean berrazterketa eskatzeko, interesdunaren egoerak hobekuntzaren bat izan dezakeelakoan.

48. artikulua.— *Eszedentziak*

1. Hitzarmen honek barne hartzen dituen langile finkoek borondatezko edo nahitaezko eszedentziarako eskubidea dute. Nahitaezkoak lanpostua gordetzeko eta kasuan kasuko aldia antzinatasunerako kontatzeko eskubidea emango dio (ordainsariari dagokionean bakarrik, ez kalte-ordainei), eta kargu publikoren baterako hautatu edo izendatu izanagatik eta, ondorioz, lanera etorri ezinagatik emango da. Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetearen barruan eskatu beharko da lanera itzultzea.

2. Edozein herri-administraziotara edo sektore publikoko organo edo erakundetara zerbitzu mugagabeak emateko aldatzen den langile finkoak eskubidea izango du borondatezko eszedentziako egoera aitor diezaioten, sektore publikoan zerbitzuak emateagatik.

Los trabajadores y trabajadoras que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 45.— *Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad*

El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

Artículo 46.— *Permisos recuperables*

Acompañamiento a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico a sus familiares de hasta 1.º grado de consanguinidad y acudir a reuniones con profesores de sus hijos/as, si así fuera preciso por las circunstancias concurrentes en las personas acompañadas, y siempre y cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera de las de trabajo.

El tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de un mes a contar desde el día de disfrute del permiso, indicando en la solicitud los días en que se prevé recuperarlo.

Con carácter general esta disposición de horas se deberá comunicar con 48 horas de antelación respecto a la fecha de su utilización.

En función de circunstancias personales específicas o excepcionales, se podrán solicitar permisos relativos a familiares de otros grados.

Artículo 47.— *Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo*

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del periodo a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

1. Privación de libertad del trabajador o de la trabajadora.

El trabajador o la trabajadora cuya relación laboral se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria, no percibiendo retribución alguna mientras permanezca en tal situación.

2. Declaración de invalidez con reserva de puesto de trabajo.

Procederá la subsistencia de la suspensión de la relación laboral, cuando en la resolución inicial de invalidez del INSS se haga constar un plazo igual o inferior a 2 años para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante de la persona interesada.

Artículo 48.— *Excedencias*

1. El personal fijo incluido en el ámbito del Convenio tendrá derecho a situarse en excedencia forzosa o voluntaria. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y cómputo de antigüedad (solo a efectos salariales y no indemnizatorios), se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

2. El personal fijo que pase a prestar servicios de carácter indefinido en cualquier Administración Pública, Organismo o Entidad del sector público, tendrá derecho a ser declarado en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

cve: BAO-BOB-2016a038

Funtzionarioak egoera horretan jarrai dezake, harik eta eszedentziako egoera sorrarazi zuen zerbitzu-harremanak dirauen artean. Behin harreman hori etenda, berriro itzultzeko eskatu behar du gehienez hilabeteko epean; bestela, norberaren eginkizunetarako borondatezko eszedentzian dagoela ulertuko da.

3. SPRIren zerbitzura dagoen langileak indarrean dagoen legerian eskatzen den antzinatasuna egiaztatzen badu, borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, norberaren eginkizunetarako. Eszedentziak urtebetekoa izan behar du gutxienez. Beste bat hartzeko, lau urte igaro behar dira aurrekoa amaitu zenetik.

4. Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko —norberarena, adoptatua edo behin betiko harrerako modalitatean nahiz adopzio-aurreko egoeran hartua— umearen jaiotza-egunetik hasita edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunetik hasita.

Langileak bi urtetik beherako eszedentzia hartzeko eskubidea izango du, bere kargura dagoen odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko familiakoren bat zaindu behar badu, baldin eta adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako bere kabuz baliatu ezin badu eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Paragrafo honetan azaldutako eszedentzia langile guztien eskubide indibiduala da. Hitzarmen honen eragin-esparruko bi langilek eszedentziarako eskubidea badute egitate kausatzaile berarengatik, mugatu egin daiteke eskubide hori batera erabiltzeko aukera, zerbitzuen funtzionamenduari lotutako arrazoi justifikatuak direla medio.

Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen gertaera bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaitu egingo du ordura artekoa.

Paragrafo honetan ezarritakoaren araberako eszedentzia zenbatu egingo da antzinatasunaren ondorioetarako (ordainsariari dagokionez bakarrik, ez kalte-ordainei). Lehenengo urtean langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostuaren erreserba izango da.

5. 2. eta 3. puntuetan arauturiko borondatezko eszedentziaren modalitateek ez dakarte berekin lanpostua gordetzea. Langileak, lanera itzultzen denean, lehentasunezko eskubidea izango du hutsik geratu edo geratuko diren antzeko kategoriako plazetan sartzeko. Egoera horretan emandako denbora ez da kontuan hartuko sustapen, antzinatasun edo eskubide pasiboei dagokienez.

El trabajador o la trabajadora podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en excedencia voluntaria por interés particular.

3. El trabajador que acredite al servicio de SPRI la antigüedad exigida en la legislación vigente tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no inferior a un año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado de un o de una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras. En el supuesto de que dos personas del ámbito de aplicación de este Convenio generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

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 de permanencia en excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad (solo a efectos salariales y no indemnizatorios). Durante el primer año el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. Las modalidades de excedencia voluntaria reguladas en los apartados 2 y 3, no producen, en ningún caso, reserva de puesto de trabajo, conservando el trabajador o la trabajadora sólo su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o que se produjeran. El tiempo de permanencia en esta situación no será computado a efectos de promoción, antigüedad o derechos pasivos.

VI. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUDIA

49. artikulua.—*Diziplina-araudia*

Laneko hutsegiteak eta zigorrak; zehatzeko prozedura

Langileek Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren diziplina-erregimena eta hori garatzeko emandako funtzio publikoko legeak bete beharko dituzte. Arau horietan aurreikusten ez denerako, lanarloko legeetara edo hitzarmen honetara joko da.

Zuzendaritzak zehapenak ezar diezazkieke langileei, dagokion nagusiak hala proposatuta, laneko hutsegiteak direla-eta hala dagokionean, betiere honako Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako hutsegite eta zehapenen mailaketaren arabera.

Zehapen horiek ezin dira izan, inola ere, langileei oporraldia laburtzea, edo, oro har, langileak atseden hartzeko dituen eskubideak murriztea.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49.—*Régimen disciplinario*

Faltas y Sanciones Laborales y procedimiento sancionador

Los trabajadores y las trabajadoras quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del mismo. En lo no previsto por las normas anteriores, se regirá por la legislación laboral o por lo previsto en el presente Convenio.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección a propuesta del jefe respectivo, cuando proceda en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores y de las trabajadoras.

cve: BAO-BOB-2016a038

1. Hutsegiteen sailkapena

Langileak bere lanean edo lan horren ondorioz egindako hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke.

A) Hutsegite arinak

Hutsegite arinak dira:

1. Behar bezala eta modu egokian ez jokatzea bezeroekin, lankideekin eta menpekoekin.

2. Atzerapena, arduragabekeria edo utzikeria erakustea bere zereginak betetzean.

3. Behar adinako aurretiaz ez jakinaraztea ez dela lanera joango arrazoi justifikatuengatik, hori jakinaraztea ezinezkoa dela frogatzen ez bada behintzat.

4. Justifikatutako arrazoirik izan gabe, lanera ez joatea hilean behin edo birritan.

5. Justifikatutako arrazoirik izan gabe, lanera berandu etortzea hilean hiru edo bost egunetan.

6. Zerbitzuetako egoitzak, bitartekoak eta dokumentuak behar bezala ez zaintzea, arduragabekeriaz jokatuz.

7. Oro har, betebeharrak ez betetzea, barkagarri diren utzikeriaz eta arduragabekeriaz jokatuz.

B) Hutsegite larriak

Hutsegite larriak dira:

1. Lanean diziplinarik ez izatea edo begirunerik eta errespeturik ez erakustea nagusi, lankide eta menpekoekin.

2. Nagusiek emandako aginduak ez betetzea eta lanpostuaren betebehar konkretuak ez betetzea, edo zerbitzuari kalte larriak ekarri dizkion edo ekar liezazkiokeen arduragabekeriaz jokatzea.

3. Osasun- eta higiene-arloan ezarrita dauden arauak eta neurriak haustea edo ez betetzea, era horretara, arriskua sortuz, bere osasunean edo integritatean zein gainerako langileenean.

4. Justifikatutako arrazoirik izan gabe, lanera ez joatea hilean hiru egunetan.

5. Justifikatutako arrazoirik izan gabe, lanera berandu etortzea hilean bost egun baino gehiagotan, baina hamar egun baino gutxiagotan.

6. Lana uztea arrazoi justifikaturik izan gabe.

7. Gaixo itxurak egitea edo istripu bat gertatu izanaren itxurak egitea.

8. Beste langileen hutsegiak —lanera berandu iristea edo ez joatea— ezkutatzea.

9. Ohiko lan-errendimendua edo hitzartutako lan-errendimendua txikitzea, etengabe eta nahita.

10. Arduragabekeriaz jokatzea, zerbitzuetako egoitzetan, bitartekoetan edo dokumentuetan kalte larriak eraginda.

11. Jarduera pribatuak eta publikoak burutzea, aurretiaz bateragarritasun-baimenik eskatu gabe.

12. Administrazioan lan egiten duelako jakin dituen datuak edo gaiak okerreko eta bidegabeko moduan erabiltzea edo zabaltzea.

13. Hiru hilabeteko denbora-tarte batean behin baino gehiagotan hutsegite arinak egitea —nahiz eta hutsegite horiek desberdinak izan— zehapenak jarri bazaizkio.

C) Hutsegite oso larriak

Hutsegite oso larriak dira:

1. Agindutako kudeaketetan iruzur egitea, leial ez izatea eta inoren konfiantzaz baliatzea, edo, era berean, engainuzko delitu den beste edozein jokaera izatea.

2. Banan-banan zein taldean, agindutakoa nabarmen ez betetzea.

1. Clasificación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificara en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves

Se consideraran faltas leves:

1. La incorrección con el público y con los compañeros, compañeras, subordinados y subordinadas.

2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno a dos días al mes.

5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

B) Faltas Graves

Se consideraran faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a superiores, superioras, compañeros, compañeras, subordinados y subordinadas.

2. El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores o de las superioras y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecido, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física propia o de otros trabajadores y trabajadoras.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada.

7. La simulación de enfermedad o accidente.

8. La realización de actos que encubran las faltas de puntualidad asistencia o permanencia en el trabajo, de otros trabajadores o trabajadoras.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

11. El ejercicio de actividades públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

12. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Administración.

13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Faltas muy Graves

Se consideraran faltas muy graves:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

cve: BAO-BOB-2016a038

3. Zerbitzuko datuak eta informazioa nahita faltsutzea.

4. Justifikatutako arrazoirik izan gabe, lanera ez joatea hilean hiru egun baino gehiagotan.

5. Justifikatutako arrazoirik izan gabe, behin eta berriz lanera berandu etortzea, hilean hamar egunetan edo gehiagotan, edo, bestela, hiru hilean, hogei egun baino gehiagotan.

5. Sei hilabeteko denbora-tarte batean behin baino gehiagotan hutsegite larriak egitea —nahiz eta desberdinak izan— zehapenak jarri bazaizkio.

6. Administrazioari edo lankideren bati edo edozein pertsonari lapurtzea edo ebastea, bai Administrazioaren egoitzen barruan, bai eta kanpoan, lanorduetan.

2. Isunak

Hona hemen hutsegiteen kalifikazioaren arabera ezar daitezkeen zehapenak:

a) Hutsegite arinengatik:

1. Idatzizko ohartarazpena.

2. Gehienez bi egunetan enplegua eta soldata etetea.

3. Zuritu gabeko bertaratze edo puntualtasun ezagatik lan egin gabe utzitako denborari dagokiona deskontatzea lansaritik.

b) Hutsegite larriengatik:

1. Bi egun eta hilabete bitartean enplegua eta soldata etetea.

c) Hutsegite oso larriengatik:

1. Hilabete eta hiru hilabete bitartean enplegua eta soldata etetea.

2. Kaleratzea.

3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

5. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

6. El robo o hurto tanto a la Administración como a compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Administración o fuera de estas durante el trabajo.

2. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación por escrito.

2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

3. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a tres meses.

2. Despido.

VII. KAPITULUA
LANGILEENTZAKO LAGUNTZAK

50. artikulua.—*Gizarte aurreikuspena*

Itzarri BGA Erakundea EAEko Administrazioko langile guztientzat da, eta ekarpen mugatuko gizarte-aurreikuspen osagarriko sistema bat kudeatzeaz arduratuko da.

Aldeen nahia da gizarte-aurreikuspen osagarriko sistema hau zabaldu eta finkatzea, bai etorkizunean eros-ahalmena mantentzeari begira, bai epe luzerako aurrezpenak sortzeari begira, gero inbertsioetan erabili ahal izateko. Horregatik, kide babesleen ekarpenak lansaritzat joko dira, baina, horretaz gain, alderdiek komenigarri ikusten dute bazkide osoen borondatezko ekarpenak sustatzea, horretarako prozedurak ezarriz.

51. artikulua.—*Aurrerakinak eta nomina aurreratzeak*

1. Aurrerakinak

Jardunean dauden langileek, indarrean diren aurrekontuetako diru-izendapenen barruan, beren hileko soldata garbiaren %100eraino aurrerakinak (interesik gabe) jasotzeko eskubidea izango dute, beren kontratu-harremana hilaren azkena baino lehenago bukatzen ez bada. Aurrerakin hori eskatu den hileko nominan konpentsatuko da.

Era berean, hileko hainbesteko bat atxikitzen zaienentzako ere, eskatu dezaketen diru-aurrerakinaren gehienezko kopurua hileko soldata garbiaren %100 izango da, aipaturiko atxikipena kendu ondoren.

2. Nomina-aurreratzeak

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek, jardunean badaude, eskubidea izango dute, hitzarmena argitaratzen denetik aurrera, nomina-aurrerapena eskatzeko ondoren zehazten den araudiaren arabera.

CAPÍTULO VII
ATENCIONES SOCIALES

Artículo 50.—*Previsión social*

Itzarri-EPSV se configura como la Entidad dirigida al conjunto de personas empleadas al servicio de la Administración de la C.A.E. y encargada de gestionar un sistema de Previsión social complementaria, de empleo y de aportación definida.

Es voluntad de las partes que este Sistema de Previsión social complementaria se extienda y consolide, tanto por lo que supone a futuro de garantía de niveles adquisitivos como de generación de ahorro a largo plazo susceptible de ser utilizado para la inversión. Por ello, e independientemente del hecho de que las aportaciones efectuadas por los socios protectores tienen la consideración de retribuciones, las partes consideran conveniente que se fomenten las aportaciones voluntarias de los socios de número a Itzarri-EPSV, estableciendo procedimientos que las faciliten.

Artículo 51.—*Anticipos y adelantos de nómina*

1. Anticipos

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

Asimismo para aquellas personas a las que se les practique cualquier tipo de retención mensual, la cuantía máxima del anticipo mensual será igual al 100% del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada.

2. Adelantos de nómina

El personal en activo, incluido en el ámbito de este Acuerdo, tendrá derecho a partir de la publicación del mismo, a un adelanto de nómina de conformidad con la normativa que a continuación se expone.

cve: BAO-BOB-2016a038

Nomina aurreratzea da eginkizun dagoen lan bati dagokion soldata aldez aurretik ordaintzea.

Nomina-aurrerapena jaso ahal izateko, nahitaezkoa izango da hirugarren paragrafoan premia larritzat jotako egoeretako batean egotea. Kasu desberdinetan emango diren nomina-aurrerapenen gehienezko zenbatekoa Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak Mahai Paritarioan adostutako akordio bidez zehaztuko da, gehienez ere 6.000 eurokoa izango delarik. Dena den, paragrafo horretako e), f), g), h), i), j), k), eta l) egoeretan emango den kopurua gehienezko mugaren barruan egongo da eta aurkeztu beharreko gastuen egiaztagirien araberakoa izango da. Egiaztagiri horiek eskatzaileak aurkeztu behar ditu eskabidearekin batera, eskaera premiazkoa dela frogatzeko.

Itzultzeko gehienezko epea hogeita lau hilekoa izango da. Aurrerapen horiek ez dute inolako interesik sortzen, eta gehienezko epea amaitu baino lehen ere itzuli ahal izango dira.

Ezingo da beste nomina-aurrerapenik eman, harik eta lehenagotik hartutako konpromisoak kitatu arte. Era berean, gutxienez sei hilabete igaro behar dira nomina-aurrerapen bat kitatzen denetik beste bat eskatu ahal izan arte. Hala ere, f) idatz-zatian aipatzen diren arrazoiengatik aurrerapen bakarra eskatu ahal izango da hamar urteko epean. Ibilgailuak erosteko kasuan, berriz, ezingo da arrazoi berberagatik beste aurrerapen bat eskatu, harik eta aurrekoa kitatu zenetik 5 urte igaro arte.

Nomina-aurrerapena jaso duten onuradunen administrazio-egoera aldatzen bada, eta, horren ondorioz, sei hilabetetik gorako epean nominan bajan egon behar badute, lehenik eta behin, nomina-aurreratze osoa itzuli beharko dute.

Kreditu bizien gehieneko saldoa soldata-masaren %2 izango da.

3. Premia larriak

Egoera hauen ondorioz sortutakoak izango dira:

a) Eskaera egin duen pertsona ezkontzea, edo, egiaztagiriaren bitartez frogatuz gero, modu iraunkorrean bikotekidearekin bizitzen hastea.

b) Eskatzailea dibortziatzea, banantzea edo bere ezkontza deuseztatzea.

c) Ezkontidea edo seme-alabaren bat hiltzea.

d) Seme-alabak jaiotzea, edo umeak adoptatu edo etxean hartzea.

e) Gaitz larria edo ebakuntza: eskatzailearena, bere ezkontidearena, bizilagunarena, seme-alabena edo hartuta dituen adin txikikoena.

f) Ohiko bizilekua erostea eta ohiko bizilekua erosteko hartutako banku-kredituak amortizatzea. Horrelakoetan, itzultzeko epea 48 hilabetekoa izango da, gehienez ere.

g) Ohiko etxebizitza zaintzeko beharrezkoak eta nahitaezkoak diren lanak egitea.

h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.

i) Ohiko etxebizitza atontzeko altzariak erostea.

j) Ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko eskatzaileak, ezkontideak, bizilagunak, seme-alabek edo bere ardurapeko pertsonek ordaintzen dituzten matrikula-gastuak ordaintzea.

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lanean ere erabiltzeko erosten bada, horren premia saileko Giza Baliabideen Zuzendaritzak justifikatuko du aldez aurretik, eta itzultzeko gehienezko epea 36 hilekoa izango da.

l) Premia larritzat jotzen dituen antzeko beste egoera batzuk.

4. Izapideak

Nomina-aurrerapena eskatzeko epea bi hilekoa izango da, aurrerapenaren arrazoi den egintza gertatzen denetik. Hala ere, aparteko kasuetan, aurrerapenaren arrazoi den egintza gertatu aurreko

Se considera adelanto de nómina el que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no efectuado.

Para acceder al adelanto de nómina será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado tercero. El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para los diferentes supuestos se fijará por Acuerdo en Mesa Paritaria entre Dirección y Comité de Empresa, si bien se establece como tope la cantidad máxima de 6.000 euros. No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i) j), k) y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud la persona peticionaria.

El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos adelantos no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.

No podrá concederse ningún nuevo delante de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un periodo mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en el apartado f) otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto durante un periodo de diez años. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

Cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina por un periodo superior a seis meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

El saldo máximo de créditos vivos será el equivalente al 2% de la masa salarial.

3. Necesidades urgentes

Tendrán dicha consideración las derivadas de:

a) Matrimonio de la persona solicitante o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado.

b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimientos de hijos o hijas o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas o de menores que tuviera en acogimiento.

f) Adquisición de vivienda habitual y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el plazo máximo de reintegro será de 48 mensualidades.

g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.

h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas o personas a su cargo.

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Dirección de R.R.H.H. el plazo máximo de reintegro será de 36 mensualidades.

l) Otras circunstancias de análogo naturaleza que merezcan dicha calificación.

4. Tramitación

El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante en supuestos excepcionales podrán ser acep-

cve: BAO-BOB-2016a038

hilean datatutako eskabideak ere baimendu ahal izango dira, betiere nomina-aurrerapena eman eta bi hilabeteko epean justifikazio-agiriak aurkezteko konpromisoa hartzen bada, behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik. Agindu hori ez betetzeak besterik gabe baliogabetuko du aurrerapena.

tadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de la nómina salvo supuestos debidamente justificados. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del adelanto.

52. artikulua.—*Istripu asegurua, bizitza asegurua eta erantzukizun zibilaren asegurua*

Zuzendaritzak istripu-aseguruen polizari dagozkion estaldurak kudeatuko ditu, ondorengo kopuruen arabera:

— Heriotza: 57.096,15 euro.

— Erabateko baliaezintasun iraunkorra: 57.096,15 euro.

— Istripuagatiko heriotza: 57.096,15 euro.

— Zirkulazio istripuagatiko heriotza: 57.096,15 euro.

Artículo 52.—*Seguro de accidente, vida y responsabilidad civil*

La Dirección gestionará las coberturas de la póliza de accidentes, conforme a los siguientes capitales:

— Muerte: 57.096,15 euros.

— Invalidez Permanente Absoluta: 57.096,15 euros.

— Fallecimiento por Accidente: 57.096,15 euros.

— Fallecimiento por Accidente de Circulación: 57.096,15 euros.

53. artikulua.—*Borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainak*

Langileek borondatezko erretiroagatiko kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea izango dute, une bakoitzean aplikatzekoa den araudiak ezartzen duen kasuetan.

Artículo 53.—*Indemnizaciones por jubilación voluntaria*

El personal tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, en aquellos casos en que sea establecida por la normativa aplicable en cada momento .

54. artikulua.—*Prestakuntza-ekintzak*

Prestakuntza deituko diogu plangintza bidez ikasteari, ezagutzak, jokabideak, jarrerak eta baloreak eskuratu, gorde eta eskueran jartzeko, eta, bide horretatik, zerbitzu publikoa eta langilearen garapena hobetzeko.

Langile guztiek jasoko dute prestakuntza berdintasun-printzipioaren arabera. Prestakuntza zenbait irizpide objektiboren arabera arautuko da, eta kontuan hartuko da langile bakoitzaren ikaskuntza-ekintzen aprobetxamendua.

Aldez aurretik planifikatuko dira prestakuntza-ekintzak, prestakuntza beharrak aztertu eta helburuak eta lehentasunak finkatu ondoren. Nolanahi ere, prestakuntza-planek sailkapeneko talde guztiei zuzendutako prestakuntza-ekintzak edukiko dituzte, eta aurreko idatz zatian ezarritakoaren arabera, langile guztiek prestakuntza hori aukera berdintasunez jaso ahal izatea bermatu beharko da.

Prestakuntza-jarduerak indarrean diren betekizunen eta prozeduraren arabera antolatuko dira. Halaber, prestakuntza-jardueren bilakaera ebaluatu egingo da, bai ikasleen asetasun-maila neurtzeko, bai prestakuntza-egitarauen kalitatea aztertzeko eta eskuratutako ezagutzen eta trebetasunen maila zehazteko.

Langileen prestakuntzara zuzendutako jardueren artean, honako hauek bereizten dira:

a) Nagusiki, egungo lanpostuko zereginak hobeto betetzeko birziklatzera eta hobetzera zuzendutako prestakuntza, eta lanpostuari ezarritako eginkizunei loturikoa. Prestakuntza mota honetan emandako denbora lanean igarotako denboratzat hartuko da.

b) Egun betetzen ari den lanpostua ez den beste edozein betetzeko trebakuntza jasotzea helburu duen prestakuntza. Prestakuntza hori ahalegin partekatuan oinarritzen da; batetik, eskatzaileen interesa dugu, eta, bestetik, lehentasunak eta baliabideen eskuragarritasuna. Ahalegin partekatuaren printzipioak esan nahi du prestakuntza horretarako ematen den denboraren zati bat hartuko dela lanalditzat.

Egun indarrean dagoen Prestakuntza Dekretua aztertu eta berrikusiko da, hala badagokio.

Artículo 54.—*Actividades de Formación*

Se entiende por formación el aprendizaje planificado para la adquisición, retención y transferencia de conocimientos, comportamiento actitudes y valores que mejoren el servicio público y el desarrollo del trabajador o la trabajadora.

Se establece el principio de igualdad en el acceso a la formación por parte de todos los trabajadores y trabajadoras. Este acceso deberá regularse a partir de criterios objetivos y teniendo en consideración el aprovechamiento personal de las acciones de aprendizaje.

Las acciones formativas deberán responder a una planificación previa establecida sobre la base de los análisis de necesidades formativas y de los objetivos y prioridades consiguientes. En todo caso, los planes formativos deberán contener acciones formativas dirigidas al personal de todos los grupos de clasificación e incorporar medidas tendentes a garantizar la igualdad en el acceso a las mismas conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Las acciones formativas serán organizadas según los requisitos y el procedimiento vigente. Asimismo, el desarrollo de las mismas será objeto de evaluación tanto en lo que respecta al grado de satisfacción de los alumnos, como a la calidad de los programas formativos y al grado de adquisición de los aprendizajes en términos de conocimientos o destrezas.

Entre las actividades dirigidas a la formación del personal pueden distinguirse:

a) Formación dirigida primordialmente a satisfacer las necesidades de reciclaje y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas del puesto que se está ocupando de conformidad con las funciones establecidas para el mismo. El tiempo destinado a esta formación será considerado como jornada de trabajo.

b) La formación que tiene por objeto la capacitación en el desempeño de tareas en cualquier otro puesto diferente al que se está desempeñando. Esta formación se basará en el principio de esfuerzo compartido entre el interés de los solicitantes y las prioridades y disponibilidades de recursos. El principio de esfuerzo compartido implica que una parte del tiempo destinado a dicha formación será considerado como tiempo de trabajo.

Se analizará y revisará en su caso, el vigente Plan de Formación.

55. artikulua.—*Lan-osasuna eta laneko arriskuen prebentzioa*

1. Eskubideak eta betebeharrak

Langile guztiei aitortzen zaie laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan babes eraginkorra izateko eskubidea, bai eta eskubide hori ahalbidetzeko beharrezko bitarteko ekonomiko eta gizatiarrak ezartzeko betebehar korrelatiboa.

Artículo 55.—*Salud laboral y prevención de riesgos*

1. Derechos y Obligaciones

Se reconoce el derecho de todo el personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral así como su correlativo debe de establecer los medios económicos y humanos necesarios para posibilitar dicho derecho.

cve: BAO-BOB-2016a038

Zuzendaritzak bermatuko du langileen lan-arriskuen prebentzioaren alorreko babes eraginkorrerako eskubidea.

Zuzendaritzak bere hierarkia-maila eta jarduera guztietan sartuko du lan-arriskuen prebentzioa, genero-ikuspegia ere kontuan hartzen duena.

Langileek lantokiko segurtasunaren eta osasunaren arloan babes eraginkorra jasotzeko duten eskubidearen barruan daude informazio- eta kontsulta-eskubidea, parte hartzeko eskubidea, arriskuen prebentzioari eta osasuna zaintzeari buruzko prestakuntza jasotzeko eskubidea eta arrisku larria eta berehalakoa egotekotan lana bertan behera uzteko eskubidea.

Zuzendaritzak bete egin beharko ditu lanbideko arriskuen prebentziorako indarreko araudian eta hitzarmen honetan ezarritako betebeharrak.

2. Kontsulta eta parte-hartzea

Enpresa Batzordeko kideek prebentzio arloko kontsultak egin eta prebentzioko gaietan parte hartuko dute, Segurtasun eta Osasun Batzordeak dituen eskumenak ahaztu gabe.

Berdintasun arloan, eta Laneko Jazarpenaren, Sexu Jazarpenaren edota Genero Indarkeriaren aurkako neurrien inguruan garatzen diren jarduerek, hala nola Prebentzio delegatuek eta Segurtasun eta Gizarte batzordeak garatzen dituztenek une bakoitzean aplikatzekoak diren legeak eta araudiak beteko dituzte. Horrek ez du esan nahi, Eusko Jaurlaritzaren politikak edo jarraibideak betez, enpresak ezin duenik bere borondatez beste politika gehigarri batzuk aplikatu, bai eta kontsultatzeko eta parte hartzeko eskubide desberdinak inplikatzen dituztenak.

56. artikulua.— *Azterketa medikoak*

Sozietateko langileei azterketa medikoa egingo zaie urtero. Azterketa horiek borondatezkoak izango dira. Enpresak langile guztiei emango die analisi medikoak egiteko zerbitzuaren berri. Langileari ez bazaio zerbitzu hori interesatzen, espresuki uko egin beharko dio.

57. artikulua.— *Lanpostua egokitu edo aldatzeko prozedura*

Zuzendaritzak berariazko prozedura bat prestatuko du, Lantoki arteko Segurtasun eta Osasunerako Batzordean negoziatuko dena, eta hor arautuko da zer jarduera egin behar diren enplegatuaren osasuna dela-eta lanpostua egokitzeko edo aldatzeko egiten diren eskaerak izapidetzeko eta langileen eskakizun psikofisikoak bakoitzaren lanpostura egokitzeko.

58. artikulua.— *Jangela*

Enpresak behar bezala ekipatutako lokal bat egokituko du Sozietatearen bulegoak kokatzen diren eraikinean, langileek jangela bezala erabil dezaten.

59. artikulua.— *Enpresa Batzordearen Lokala*

Ordezkaritza funtzioa betetzeko, Sozietateak lokal bat eskainiko dio Enpresa Batzordeari, normalean bisita gela gisa erabiltzen dena, nahiz eta ez den haren erabilpen esklusiborako izango.

Bere zereginak garatzeko behar dituen elementu guztiak emango dizkio Enpresak Batzordeari.

60. artikulua.— *Lan- eta sexu-jazarpenaren eta genero-indarkeriaren aurkako neurriak*

Zuzendaritzak lan- eta sexu-jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatuko ditu. Era berean, prestakuntza-planetan lan-jazarpena eta sexu-jazarpena prebenitzeko prestakuntza-ekintzak sartuko dira enplegatu publikoentzat.

La Dirección garantizará el derecho a la protección eficaz de su personal en materia de prevención de riesgos laborales

La Dirección integrará en todos sus niveles jerárquicos, actividades de prevención de riesgos laborales, en el que tendrá en cuenta la perspectiva de género.

El derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva y vigilancia del estado de salud y a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgos grave e inminente constituye parte del derecho que tiene el personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

La Dirección deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos profesionales, así como las establecidas en el presente Acuerdo.

2. Consulta y Participación

A Las personas integrantes del Comité de Empresa les corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud.

Las actividades que se puedan llevar a cabo en materia de Igualdad, Medidas contra el Acoso Laboral y Sexual y la Violencia de Género, así como por los Delegados y Delegadas de Prevención y comité de Seguridad y Salud en el ejercicio de sus funciones, estarán regidas por las leyes y normativas aplicables en cada momento sin perjuicio de aquellas políticas que la Empresa decida voluntariamente aplicar, de manera adicional, en seguimiento de posibles políticas o directrices del Gobierno Vasco, y que impliquen derechos de consulta y participación diferentes.

Artículo 56.— *Revisiones Médicas*

Se procederá a realizar análisis médicos periódicos al personal de la Sociedad con una periodicidad anual. Estos reconocimientos tendrán carácter voluntario. La empresa comunicará a todos los empleados el servicio de realización de los análisis médicos. Caso de que el trabajador no esté interesado en dicho servicio, deberá renunciar de manera expresa al mismo.

Artículo 57.— *Procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo*

La Dirección elaborará un procedimiento específico, que se negociará en el Comité de Seguridad y Salud, en el que se regulen las actuaciones que se han de llevar a cabo para la tramitación de las solicitudes de adaptación o cambio del puesto de trabajo por motivo de salud del personal empleado, a fin de adaptar las exigencias psicofísicas del personal a sus respectivos puestos de trabajo.

Artículo 58.— *Comedor*

La empresa proporcionará un local adecuado en el edificio que alberga las oficinas de la Sociedad, para su utilización como comedor por parte de los trabajadores, debidamente equipado.

Artículo 59.— *Local del Comité de Empresa*

Para el ejercicio de la función de representación, la Sociedad pone a disposición del Comité de Empresa un local de uso no exclusivo y utilizado habitualmente como sala de visitas.

La Empresa pondrá a disposición del Comité los elementos de trabajo necesarios para el desarrollo de sus tareas.

Artículo 60.— *Medidas contra el acoso laboral y sexual y la violencia de género*

La Dirección promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual. Asimismo, se incluirán en los Planes de Formación acciones formativas dirigidas al personal empleado para la prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo.

cve: BAO-BOB-2016a038

61. artikulua.— *Gizarte-funtsa banatzeko aplikazio berriak*

I. Oinarri orokorrak

1. Laguntzen helburua eta edukia

Oinarri hauen helburua da honako hauek arautzea: Gizarte-Funtsaren kontura onuradunei ematen zaizkien laguntzen edukia, kudeaketa-prozedura, ebazpena eta ordainketa, modalitate honetan:

a) Desgaitasunen bat duten pertsonei arreta emateko laguntza.

2. Laguntzen zenbatekoa

1. Kitatzen den ekitaldian eskuragarri egongo den zenbatekoa izango da SPRIren aurrekontuetan ezarritakoa. Aurrekontu horiek, halaber, Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontuetan sartuta daude.

2. Laguntzak kalkulatzeko, kontuan hartu beharko da behar bezala justifikatutako gastuek eskatzaileari —edo, hala badagokio, familia-unitateari— dakarkioten galera ekonomiko pertsonala.

3. Laguntza horiek langilearentzako ordainsari gehigarriak dira, beraz, PFEZ ordainduko dute eta kotizatu egingo dute Gizarte Segurantzan.

4. Galera ekonomikoaren zenbatekoa, eskaera bakoitza kontuan hartzeko gutxienekotzat joko dena, hauxe izango da: likidatzen den ekitaldian onuradunak jasotako ordainsari gordinekiko alderantzizko proportzionala den ehuneko bat. Ehuneko hori ateratzeko, eskala hau erabiliko da:

— 25.000 eurora arteko ordainsariak: galera %3.

— 25.0001 eurotik 35.000 eurora arteko ordainsariak: galera %4.

— 35.001 eurotik 45.000 eurora arteko ordainsariak: galera %5.

— 45.0001 eurotik 55.000 eurora arteko ordainsariak: galera %6.

— 55.001 eurotik gorako ordainsariak: galera %7.

Galera ekonomikoa eragiten duten gastuak eskatzailearen ezkontidearenak edo seme-alabenak badira, galera kalkulatzeko aurreko atalean aurreikusitako eskalaren arabera dagokion portzentajea aplikatu beharko zaio familia-unitateko kideen urteko sarrera gordinei. Horretarako, eskaerarekin batera aurkeztu beharko da ezkontideari dagozkion diru-sarreren zinpeko aitorpena, edo, hala badagokio, diru-sarrerarik ez izatearen ziurtagiria, Foru Ogasunak edo Zerga Agentziak emana.

Funtsean, laguntzak emateko, kontuan hartuko da behar bezala justifikatutako gastuen edo esleitutako kopuruaren eta galera ekonomikoaren arteko aldea, diru-kopuru erabilgarriari egokitutako portzentajearekin.

Emango den gutxieneko zenbatekoa 50 €koa izango da eta gehienekoa 3000 €-koa, interesatuaren borondateaz kanpoko kasu oso larrietan izan ezik. Kasu horiek Batzorde Teknikoak baloratuko ditu, eta batzorde horren osaera elkarrekin adostuko dute Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak.

3. Langile-eremua

1. Hauek dira 1. puntuan aipatutako laguntzak jasotzeko eskubidea dutenak:

— Lan kontratu mugagabea eta iraupen zehatzeko lan erregimeneko kontratatua duten langileak, SPRIren Hitzarmen Kolektiboari atxikiak.

5. 2013. urte osoan lanean egon ez diren langileen kasuan, urte horretan lanean emandako denboraren proportzioan emango zaie laguntza.

6. Eskatzailea aplikatzekoak diren aipatutako esparruetako batean eta zerbitzu aktiboan dagoen bitartean gertatu beharko da laguntzetarako eskubidea sorrarazten duen egitate sortzailea.

7. Kontuan hartuko dira langile titularrei eta bere ezkontide eta seme-alabei eragiten dieten egoera eta inguruabarren ondoriozko eskaerak. Seme-alaben kasuan, salbuespen hauek egingo dira:

Artículo 61.— *Nuevas aplicaciones para la distribución del Fondo Social*

I. Bases generales

1. Objeto y contenido de las ayudas

Es objeto de estas bases la regulación del contenido, procedimiento de gestión, resolución y pago de ayudas del Fondo Social para el personal beneficiario de las mismas, en la siguiente modalidad:

a) Ayuda para atención a personas con discapacidad.

2. Importe de las ayudas

1. El montante disponible para el ejercicio que se liquida será el que se consigne en los Presupuestos de SPRI incluidos en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Euskadi para cada ejercicio.

2. Para el cálculo de las ayudas habrá de atenerse al quebranto económico personal que los gastos debidamente justificados supongan para el solicitante o, en su caso, para la unidad familiar.

3. Estas ayudas se consideran como una retribución adicional para el trabajador, por lo que tributarán en IRPF y cotizarán a efectos de Seguridad Social.

4. La cuantía del quebranto económico, como umbral a partir del cual atender las distintas solicitudes, vendrá determinado en cada supuesto por un porcentaje inversamente proporcional a las retribuciones brutas anuales del beneficiario, correspondientes al ejercicio que se liquida, conforme a la siguiente escala :

— Retribuciones hasta 25.000 euros quebranto del 3%.

— De 25.0001 euros hasta 35.000 euros quebranto del 4%.

— De 35.001 euros hasta 45.000 euros quebranto del 5%.

— De 45.001 hasta 55.000 euros quebranto del 6%.

— De 55.001 en adelante quebranto del 7%.

En el supuesto de que los gastos que originen el quebranto económico correspondan al cónyuge o hijos de la persona solicitante, el quebranto económico será el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda según lo establecido en la escala prevista en el apartado anterior sobre los ingresos brutos anuales de los miembros de la unidad familiar y, a tales efectos, se aportará, junto con la solicitud, declaración jurada de los ingresos correspondientes al cónyuge o, en su caso, certificación de no percibir ingresos expedida por la Hacienda Foral o la Agencia Tributaria.

En definitiva, las ayudas se concederán por la diferencia entre los gastos debidamente justificados o cantidad asignada y el importe del quebranto económico, con el porcentaje que corresponda una vez efectuado el ajuste al montante disponible.

El importe mínimo a conceder se fija en 50 euros y el máximo, salvo casos excepcionales de extrema gravedad ajenos a la voluntad de los interesados que serán valorados por la Comisión Técnica (cuya composición será la que acuerde la Dirección con el Comité de Empresa), en 3000 euros.

3. Ámbito personal

1. Podrán causar derecho a las ayudas mencionadas en el punto 1:

— El personal con contrato laboral indefinido y el contratado en régimen laboral de duración determinada, adscrito al Convenio Colectivo de SPRI.

5. Las solicitudes formuladas por personal que no haya prestado servicios durante la totalidad del año 2013 serán atendidas en cuantía proporcional al tiempo trabajado durante dicho año.

6. El hecho causante que dé lugar a las ayudas deberá producirse, asimismo, cuando el solicitante esté en servicio activo en alguno de los ámbitos de aplicación mencionados.

7. Se considerarán aquellas solicitudes que traigan causa en situaciones y circunstancias afectantes al personal titular y las referidas al cónyuge e hijos con las excepciones siguientes en cuanto a los hijos.

cve: BAO-BOB-2016a038

a) Laguntza jasotzeko eskubidea dakarren egitate sortzailearen egunean 25 urte beteta izatea, desgaitasunen batengatik erabateko mendekotasuna duten pertsonak salbu.

b) Beste familia-unitate batekoak direnean.

c) Kitatzen den ekitaldian lanbide arteko gutxieneko soldata gainditzen duten urteko lanerrentak jasotzea, norberaren kontura zein besteren kontura.

Horrelakoetan, eskabidearekin batera atxiki behar da familialiburuaren fotokopia, eta hala badagokio, seme-alaben laneko errenten zenbatekoari buruzko zinpeko aitorpena.

4. Eskaerak eta dokumentazioa

1. Interesatuek eskaera behar bezala beteta aurkeztu beharko dute SPRIk horretarako emandako ereduaren arabera.

2. Laguntza horien aplikazio esparruan sartzen diren bi subjektuk onuradun komunak badituzte, bietako batek bakarrik izango du laguntzak eskuratzeko eskubidea, eta galera zehazteko kontuan hartuko dira bien artean metatutako urteko irabazi gordinak.

3. Eskaerekin batera aurkeztu beharko da laguntza modalitate bakoitzerako eskatzen den jatorrizko dokumentazio espezifikoa; zuzenketak edo zirriborroak dituzten agiriek ez dute baliorik izango. Salbuespen gisa, fotokopia konpultsatuak onartuko dira, baldin eta jatorrizko agiriak aurkezteko ezintasuna justifikatzen bada.

4. Espedientea ebazteko erabiliko diren datuak egiaztatzeko eta argitzeko, SPRIk dokumentazioa eskatu ahal izango du datu horiei buruz, edo eskatzaileen egoera administratiboari eta laneko egoerari buruz.

5. Eskaerak aurkezteko epea eta tokia

Eskaerak egiteko epea hilabetekoa izango da, SPRIk langileei eskaerak egiteko epea zabaltzen dela jakinarazten dien egunetik kontatzen hasita, eta SPRIren Giza Baliabideen sailean aurkeztuko dira.

6. Kudeatzeko prozedura

1. Zuzendaritzaren ebazpen bidez argitaratuko da jasotako eskaeren zerrenda. 20 egun naturaleko epea emango da zerrenda horren aurka dagozkien erreklamazioak aurkezteko. SPRIko Intranetaren bidez emango da ebazpenaren berri.

2. Eskaerak horretarako eratutako Batzorde Teknikoak ebatziko ditu. Akordioa formalizatuko da Zuzendaritzaren aldeko edo kontrako ebazpenen bitartez, zeintzuen berri zuzenean emango baitzaie interesatuei.

3. Ordainketa nominaren bitartez egingo da eskaeren aurkezpena amaitu eta lau hilabeteko epean, ustekabeko eragozpenik ez badago.

4. Funtsa lehen fasean agortuko da, baldin eta eskaera eskuragarri dagoen zenbatekoaren berdina edo handiagoa bada. Erreklamazio fasean aldeko ebazpena jasotzen duten eskaerak ordaindu egingo dira, hurrengo urteko Gizarte-Funtsaren kontura.

5. Emandako laguntzak eta zebatekoak SPRIren Intranetean argitaratuko dira.

7. Bateragarritasunak

Laguntza horiek bateragarriak dira nomina-aurrerapenekin, aurrerakin itzulgarriekin edo SPRIk emandako beste edozein prestaziorekin, baldin eta hileroko atxikipena egiten bazaie nominan.

8. Bateraezintasunak

1. Zirkular honetan jasotako laguntza modalitateak ez dira bateragarriak egitate berberarentzat beste edozein organismo edo erakunde publikok emandako antzeko laguntzekin, salbu eta kopurua txikiagoa bada; kasu horretan, baldin eta izaera eta zenbatekoa agiri bidez frogatzen badira, aldea eskatu ahal izango da.

a) Cuando tengan cumplidos 25 años en la fecha en que se haya producido el hecho causante objeto de las ayudas, excepto que se trate de personas discapacitadas con dependencia absoluta.

b) Cuando formen parte de otra unidad familiar.

c) Cuando obtengan rentas de trabajo, computadas anualmente superiores al salario mínimo interprofesional, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, en el ejercicio que se liquida.

En estos supuestos se adjuntará a la solicitud fotocopia del libro de familia y, en su caso, declaración jurada sobre el importe de las rentas de trabajo de los hijos.

4. Solicitudes y documentación

1. Los interesados deberán presentar solicitud conforme al modelo que habilite SPRI para tal efecto, debidamente cumplimentada.

2. En aquellos supuestos en que dos sujetos incluidos en los ámbitos de aplicación de estas ayudas tengan beneficiarios comunes, solo uno de ellos podrá causar derecho en favor de los mismos bien que, para la determinación del quebranto, se tendrán en cuenta los ingresos brutos anuales acumulados de ambos.

3. Las solicitudes se acompañarán de la documentación original específica requerida en cada modalidad de ayuda, careciendo de validez la aportada con enmiendas o tachaduras. Excepcionalmente se admitirán fotocopias compulsadas cuando se justifique la imposibilidad de presentar los documentos originales.

4. A los efectos de comprobación y esclarecimiento de los datos en virtud de los cuales deben resolverse los expediente, SPRI podrán solicitar documentación relativa a los mismos o a la situación administrativa o laboral de los solicitantes.

5. Plazo y lugar de presentación de solicitudes

Las solicitudes se formularán en el plazo de 1 mes a partir de la comunicación por parte de SPRI a la plantilla de la apertura del plazo de solicitudes y se presentarán en el Departamento de SPRI competente en el ámbito de Recursos Humanos.

6. Procedimiento de gestión

1. Mediante resolución de la Dirección se publicará la relación de solicitudes recibidas, contra la cual se podrá formular las reclamaciones que sean pertinentes en el plazo de 20 días naturales. La divulgación de esta resolución se realizará en la Intranet de SPRI.

2. Las solicitudes se resolverán por acuerdo de la Comisión Técnica constituida al efecto, dándose formalidad a dicho acuerdo mediante sendas resoluciones de concesión y denegación de la Dirección, las cuales se notificarán expresamente a los interesados.

3. El pago se efectuará a través de nómina, estando previsto su ingreso, salvo imponderables, en el plazo de cuatro meses desde la fecha de finalización de presentación de solicitudes.

4. El Fondo se agotará en la primera fase siempre que la demanda sea por importe igual o superior al montante disponible. Las solicitudes que se resuelvan favorablemente en la fase de reclamación se abonarán con cargo al Fondo Social del año siguiente.

5. Las ayudas concedidas y sus importes se publicarán en la Intranet de SPRI.

7. Compatibilidades

Estas ayudas son compatibles con los adelantos de nómina, anticipos reintegrables o cualquiera otra prestación concedida por SPRI que suponga retención mensual en nómina.

8. Incompatibilidades

1. Las modalidades de ayudas objeto de esta circular son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad públicas para el mismo hecho causante, salvo que fueran de cuantía inferior, en cuyo caso, si se acreditan documentalmente su naturaleza y cuantía, podrá solicitarse la diferencia.

cve: BAO-BOB-2016a038

2. Era berean, bateraezinak dira familia-unitate bereko beste kide baten Akordio eta Hitzarmen Kolektiboetan kasu berberetarako aurreikusitako laguntzekin, hau da, ezingo da laguntza bien onuradun izan batera, aurreko ataleko salbuespen berarekin: kopurua txikiagoa bada, aldea eskatu ahal izango da.

3. Aurreko ataletan ezarritako kasuetan, interesatuek kopuru txikiagoko laguntzak jaso badituzte, kopuru horixe kenduko zaio Gizarte-Funtsetik jasoko duen amaierako zenbatekoari.

9. Eskaerak faltsutzea

Datuak ezkutatzea, dokumentuak faltsutzea edo eskatutako informaziorik ez ematea nahikoa arrazoi dira laguntza ukatzeko edo eskuratutakoa galtzeko. Bidegabeki jasotako diru-laguntzak itzuli egin beharko dira, edozein direla ere Zigor Kodeko 390. artikuluan eta hurrengoetan jasotako erantzukizun penalak edo ekintza horrek sor litzazkeen erantzukizun zibil eta administratiboak.

II. Oinarri espezifikoak

1. Desgaitasunen bat duten pertsonei arreta emateko laguntza

1. Laguntza mota honen helburua da gorputz-urritasunen edo urritasun psikiko eta sentsorialen tratamendu, errehabilitazio edo arreta berezia ordaintzeak sortzen dituen gastuak finantzatzea.

Baita ere jasotzen ditu motordun ibilgailua edo etxebizitza desgaitasuna duen pertsonaren premiei egokitzeko gastuak; gehienez ere, 2.500 eta 3.000 euro emango dira, hurrenez hurren.

2. Baldin eta pazienteak desgaitasunagatiko pentsio ofizialen bat jasotzen badu edo gurasoak edo senar-emazteak familia prestazio baten onuradun badira, diru-laguntza horren %75 laguntzeko moduko gastuei kenduko zaie, egoitza gastuak edo etxean ematen diren zerbitzuen gastuak direnean.

3. Dokumentazioa:

a) Desgaitasuna egiaztatzeko ziurtagiria, eskumena duen organoak emana.

b) Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren (GSIN) egiaztagiria. Bertan jasoko da kasuan kasurako esleituta duen pentsioaren edo familia prestazioaren zenbatekoa edo ziurtagiri negatiboa, hala badagokio.

c) Egoitza finkatuta duen lurraldeko erakunde eskudunaren ziurtagiria (Gizarte Ongizatearen Foru Erakundea - Arabako Foru Aldundia. Gizarte Ekintza Saila - Bizkaiko Foru Aldundia. Gizarte Zerbitzuen Saila - Gipuzkoako Foru Aldundia), ekitaldian jasotako pazientearentzako laguntzei buruzkoa, edo ziurtagiri negatiboa, hala badagokio.

Bilbon, 2015eko urriaren 27an.—Enpresa batzordea, eta Zuzendari Nagusia

(III-56)

●

2. Asimismo son incompatibles con las ayudas previstas para los mismos supuestos en otros Acuerdos y Convenios Colectivos a los que pueda estar adscrito otro miembro de la unidad familiar y ser beneficiario de las mismas, excepto que como en el apartado anterior, fueran de cuantía inferior, en cuyo caso podrá solicitarse la diferencia.

3. En los supuestos a que se refieren los apartados anteriores el importe de las ayudas de cuantía inferior percibidas por los interesados se deducirá del importe final de la ayuda que resulte en aplicación del Fondo Social.

9. Falsedad en solicitudes

La ocultación de datos, la falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida dará lugar a la denegación de la ayuda solicitada o pérdida de la concedida, con la devolución en este último caso, de las cantidades indebidamente percibidas, con independencia de las responsabilidades penales previstas en el artículo 390 y siguientes del Código Penal, así como las responsabilidades civiles y administrativas a que pudiera haber lugar.

II. Bases especificas

1. Ayuda para atención a personas con discapacidad

1. Esta modalidad de ayuda está destinada a financiar los gastos sufridos con ocasión del pago de tratamiento, rehabilitación o atención especial de discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Asimismo incluye los gastos necesarios para la adaptación de vehículo a motor y vivienda a las necesidades de la persona con discapacidad, con un límite máximo de 2.500 y 3.000 euros respectivamente.

2. En el supuesto de que el paciente tenga asignada alguna pensión oficial o sus progenitores o cónyuge resulten beneficiarios de alguna prestación familiar como consecuencia de la discapacidad, el 75% se descontará de los gastos auxiliables cuando se trata de gastos asistenciales permanentes en centros residenciales o prestados en el domicilio.

3. Documentación:

a) Certificado acreditativo de la discapacidad emitido por el órgano competente.

b) Certificado del INSS en el que conste la cuantía de la pensión o prestación familiar que, en su caso, tenga asignada, o certificación negativa al efecto.

c) Certificado del organismo competente del territorio donde tenga fijada su residencia (Instituto Foral de Bienestar Social - Diputación Foral de Araba. Departamento de Acción Social - Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Servicios Sociales - Diputación Foral de Gipuzkoa) sobre las ayudas recibidas durante el ejercicio en atención al paciente, o certificación negativa en su caso.

En Bilbao, a 27 de octubre de 2015.—El Comité de Empresa y el Director General

(III-56)

●

Permesa Berria, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48004082011994).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Permesa Berria, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48004082011994).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24an EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio,

Convenio Colectivo de la empresa Permesa Berria, S.L. (código de convenio número 48004082011994).

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa PErmesa Berria, S.L. (código de convenio número 48004082011994).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde

cve: BAO-BOB-2016a038