

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA GIZARTE GAIETARAKO SAILA

Hitzarmen Kolektiboak

Agindu zk. 362/09-F. 1603

ERABAKIA, 2009ko irailaren 7koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Gipuzkoako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Residencia Zorroagaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 2002092).

AURREKARIAK

Lehenengoa: 2009ko irailaren 3an aurkeztu da, ordezkari-tza honetan, enpresako zuzendaritzak eta batzordekideek 2009ko abuztuaren 24an sinatutako hitzarmen kolektiboa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskudun-tza lan agintaritza honi dagokio, urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 24.1.g artikulua —Justizia, Lan eta Gizarte Seguran-tza Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2002-2-20ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)— dio-narekin bat etorritik eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) — hitzarmen kolektiboen erregis-troari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Gipuzkoako Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Hirugarrena: Ebazpen honen aurka, administrazio -bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtsioa jarri ahal izango da Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren aurrean, hilabe-teko epean, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoa-rekin bat etorritik.

Donostia, 2009ko irailaren 7a.—Fco. Javier Díez Miguel, Lurralde Ordezkaria.

(415169)

(11500)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Convenios Colectivos

N.º Orden 362/09-F. 1603

RESOLUCIÓN de 7 de setiembre de 2009, del Delegado Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Residencia Zorroaga (código de conve-nio n.º 2002092).

ANTECEDENTES

Primero: El día 3 de setiembre de 2009 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa, el día 24 de agosto de 2009.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) 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 Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Tercero: Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 7 de setiembre de 2009.—El Delegado Territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

(415169)

(11500)

2009-2011 «RESIDENCIA ZORROAGA»

ENPRESAREN LAN HITZARMENA

I. XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Langile esparrua.

Lan Hitzarmen hau «Residencia Zorroaga» enpresaren plantilako langileei aplikatuko zaie, goi-mailako zuzendaritza eginkizunetarako lan-harremana duten langileei izan ezik.

2. artikulua. Denbora esparrua.

Hitzarmen honek bi urteko iraupena izango du, beste era bateko indarraldia behar duten klausulen kasuan izan ezik. Hitzarmenaren aplikazioa 2009ko urtarrilaren 1etik aurrerako eraginaz gauzatuko da, eta 2011ko abenduaren 31 arte luzatuko da indarraldi hori. Azkeneko data hori heltzean beste bi urtez luzatutzat joko da, non eta alderdietako batek ez duen idatziz salatzen, hitzarmena amaitu edo beronen luzapena hasteko gutxienez hilabetea falta denean.

3. artikulua. Baldintza aldekoenak.

Hitzarmen hau indarrean sartzen den unean, aparteko ego-
era gisa-edo agirian jasotakoak baino baldintza hobeak dituzten
pertsonaei mantendu egingo zaizkie, «ad personam», aldekoago
zaizkien baldintza horiek.

4. artikulua. Batzorde Parekidea.

Hitzarmen hau interpretatzeko Batzorde Parekide bat era-
tuko da. Honek Zorroaga Egoitzan izango du egoitza, eta
honako kide hauek osatuko dute:

Egoitzaren Zuzendaritzako hiru kidek.

Langileen ordezkarietako hiru kidek.

Alderdi bakoitzak egoki iritzitako kanpo-aholkularitza
eduki dezake.

II. LANALDIA, OPORRALDIA ETA
BORONDATEZKO ESZEDENTZIAK*5. artikulua. Lanaldia.*

Zentro honetako langileen urteko lanaldia 1.592 ordu
izango da. Hala ere, Donostiako Udaleko langileentzat ezarri-
tako lanaldia aplikatuko da.

6. artikulua. Lan-egutegia.

Lan-egutegia, orduen arabera lan-ordutegiaren banaketa
ezartzen duena, sindikatuen ordezkarietarekin itunduko da.
Zerbitzuaren premia zehatzak bermatu egin behar ditu egutegi
horrek, hurrengo artikuluetan ezartzen diren irizpideei egoki-
tuz.

7. artikulua. Benetako lana.

1. Arropak, materialak eta bestelako lanabesak biltzeko,
ordenatzeko edo gordetzeko beharrezko denbora benetako lan
denboratzat joko da.

2. Benetako lan denboraren barruan, lanaldian arauzko
geldiuneak, lekualdaketak, eta segurtasunari eta osasunari
buruzko arauetatik nahiz lanaren beraren antolaketatik sortzen
diren bestelako etenak ere sartuko dira.

CONVENIO ZORROAGA 2009-2011

ACUERDO LABORAL DE
LA FUNDACIÓN PATRONATO ZORROAGA

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Acuerdo Laboral será de aplicación al personal
de la plantilla de la Fundación Patronato Zorroaga, con excep-
ción del personal con relación laboral de alta dirección.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El Acuerdo tendrá una vigencia de tres años, excepto las
cláusulas de cuya regulación resulte una vigencia distinta. Su
aplicación se realizará con efecto 1 de enero de 2009 y exten-
diendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011. Llegada
esta fecha se entenderá prorrogado por años naturales, salvo
que sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes con
al menos un mes de antelación a su terminación o prorroga.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Aquellas personas que en el momento de la entrada en vigor
del presente Acuerdo disfruten excepcionalmente de condicio-
nes más beneficiosas que las resultantes del mismo, se les man-
tendrán estrictamente «ad personam».

Artículo 4. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria interpretativa del pre-
sente Acuerdo que tendrá su domicilio en el de la Residencia
Zorroaga y que estará integrada por:

Tres miembros de la Dirección de la Residencia.

Tres miembros de la representación del personal trabajador:

Las partes podrán contar con el asesoramiento externo que
estimen pertinente.

II. JORNADA DE TRABAJO, DISFRUTE DE
VACACIONES, LICENCIAS Y
EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS*Artículo 5. Jornada laboral.*

Las horas efectivas de trabajo a realizar por el personal del
Centro serán 1.592 horas. No obstante será de aplicación la jor-
nada de trabajo fijada para el personal del Ayuntamiento de
Donostia-San Sebastián.

Artículo 6. Calendario Laboral.

El calendario laboral conteniendo la distribución del hora-
rio de trabajo en función de las horas se establecerá pactándose
con la representación sindical, debiendo quedar aseguradas las
necesidades peculiares del servicio con adecuación a los crite-
rios especificados en los siguientes artículos.

Artículo 7. Trabajo efectivo.

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, orde-
nar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es
tiempo de trabajo efectivo.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán
comprendidos en la jornada de trabajo los tiempos horarios
empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos, y
otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene
o de la propia organización de trabajo.

8. artikulua. *Gauetz lan egitea.*

1. Gaualdiko lantzat edo gaueko txandako lantzat gaueko hamarren (22:00 p.m.) eta goizeko seien (06:00 a.m.) artean egiten dena hartuko da. Betiere, lanaldiaren erdia edo gehiago gaualdian egiten bada, den-dena gaualdian egindakotzat joko da.

2. Gauetz lan eginiko orduengatik, akordio honetako III. eranskinean ezarritako ordainsari berezia jasoko da.

9. artikulua. *Oporraldiak.*

1. Oporraldiak gehienez bi zatitan hartu ahal izango dira, eta zati bakoitzak gutxienez segidako 5 lanegun hartu beharko ditu, salbu eta eskatutako oporraldiak bat egiten duenean tartean lan-egutegiko jaiegunen bat duen aste batekin. Horrelako kasuetan 4 lanegun bakarrik izan daitezke.

2. Unitate bakoitzak bere oporraldi-plana aurkeztuko du, oporraldi batzuk hurrengoekin lotuz. Epe baten amaieratik hurrengoaren hasierarainoko tarte bat onartuko da, zero eta lau egun bitartekoa, unitate-kideen oporraldiak doitu ahal izateko. Unitate bakoitzean aplikatu behar diren portzentajeak honakoak dira:

<i>Taldearen neurria</i>	<i>Oporretan egon daitekeen gehienezko langile kop.</i>
1etik 5era	1
6tik 8ra	2
8tik gora	%25

Erizaintza unitateak ematen duen zerbitzuaren ezaugarri bereziak direla eta, 1etik 5erako taldearentzat ezarritako portzentajea aplikatuko zaio.

Oporraldiaz gozatu ahal izateko, sekzio edo atal bakoitzeko langileek elkarrekin koordinatu beharko dute.

Portzentajeak aplikatzeko unean kontuan hartuko da lan-txandetan duten eragina. Unitatean bertan adostasunik lortzen ez bada, errotazio sistema bat erabiliko da, unitate-kide bakoitzarentzat lehentasun-hurrenkera bat esleitzuz; honen bidez aukera izango du bere oporraldietarako txanda aukeratzeko, eta epe batean oporretarako lehen aukera izan dutenak azkenak izango dira hurrengoan. Epeak aukeratzean enpresa, maila eta sekzioko antzinasunaren arabera jokatu da.

3. Unitate bakoitzak prestatzen duen oporraldi-plana martxoaren 15a baino lehen aurkeztuko da. Epe hau igarota norbaitek ez badu adierazi dagozkion oporretako egun guztiak zein datatan hartu nahi dituen, zehaztu ez dituen egunetarako txanda eskatzeko eskubidea galduko du. Egundauetarako txanda Zuzendaritzak finkatuko du.

4. Oporrak hartzeko finkatutako irizpideak aldatzeko, interesatuak eskaria egin beharko du, langileen arduradunak horren aldeko txostena eman, eta zentroaren Zuzendaritzak eskaria onartu.

5. Klausula honetako 1. atalean ezarritakoa horrela izanik ere, langileek beren oporraldiko 5 egun hartu ahal izango dituzte segidan izan gabe. Egundauak hartzeko, betiere, 2. atalean ezarritako moduan jokatu beharko da. Egundauak hartzeko asmoa gutxienez 5 egun lehenago jakinarazi behar zaio enpresari.

6. Oporrak hartzeari dagokionez Hitzarmen honetan finkatzen diren irizpideak aldatu ahal izango dira, alderdi bien arteko adostasuna izanez gero.

Artículo 8. *Trabajo en periodo nocturno.*

1. Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche, el efectuado entre las diez de la noche (22 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.) aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2. Las horas trabajadas durante el período nocturno, tendrán la retribución específica en el Anexo III del presente Acuerdo.

Artículo 9. *Disfrute de las vacaciones.*

1. Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de dos períodos de al menos 5 días laborables consecutivos cada uno, salvo que el período solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún festivo intercalado en su calendario laboral, en cuyo caso podrá ser de 4 días.

2. Cada unidad presentará un plan de vacaciones enlazando unas vacaciones con otras. Se permitirá un período de cadencia entre el final de un período y el inicio del otro, de cero a cuatro días para ajustar los períodos vacacionales de los distintos componentes de la unidad. Los porcentajes a aplicar en cada unidad serán los siguientes:

<i>Tamaño de grupo</i>	<i>Número máximo de personas de vacaciones</i>
1 a 5	1
6 a 8	2
Más de 8	25%

Por las características especiales que concurren en el servicio que presta la unidad de enfermería, le será de aplicación el porcentaje establecido para el Grupo de 1 a 5.

A los efectos del disfrute de las vacaciones el personal ubicado en cada una de las secciones deberá coordinarse entre sí.

En la aplicación de los porcentajes se tendrá en cuenta su repercusión en los turnos de trabajo. De no alcanzarse acuerdo en la Unidad, se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro de la unidad un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno de vacaciones, de modo que las personas que primero elijan en cada período serán las últimas del siguiente. La elección de los períodos se llevará a cabo por antigüedad en la empresa, en la categoría y sección.

3. El plan de vacaciones elaborado por cada unidad se presentará antes del 15 de marzo. El personal que dentro de dicho plazo no haya señalado los días en que desea disfrutar la totalidad de las vacaciones perderá el derecho a elegir turno en lo que respecta a los días no solicitados, siéndoles asignados por la Dirección.

4. Los criterios establecidos para el disfrute de las vacaciones solo serán modificados cuando medie solicitud del interesado o la interesada, informe favorable del responsable o la responsable del personal y aceptación de la Dirección del centro.

5. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 de la presente cláusula, el personal podrá disfrutar 5 días de vacaciones de manera no continuada, debiendo realizarse su disfrute con arreglo a lo establecido en el apartado 2. El disfrute de estos días deberá comunicarse a la empresa con 5 días de antelación como mínimo.

6. Los criterios para el disfrute de las vacaciones que se fijan en el presente Acuerdo podrán ser modificados por acuerdo entre las partes.

7. Langileak hala eskatuz gero, oporrak edoskitzaroa –pilatutakoa– bukatu eta berehala hartu ahalko ditu, opor-txandetatik kanpo. Aukera horrek ez ditu ezarritako txandak aldatuko hurrengo urteetan.

Unitateak, egoiliarrei zuzenean arreta egiteko txoko edo atal bakoitzaz gain eta EUDez gain, honako hauek izango dira:

Administrazioa.
Psikosoziala.
Medikuntza.
Ikuzketa eta joskintza.
Mantenimendua.
Garbiketa eta jantoki zerbitzua.
Gaueko langile bereziak.
Sukaldea.

10. artikulua.

Zorroagako langile aktiboek gutxienez egun eta erdiko etengabeko atsedenaldirako eskubidea izango dute astero. Atsedenaldira hori larunbat arratsaldea eta igande osoa izango da, oro har, salbu eta lana txanden bidez antolatu behar diren bulegoetan, jardueretan edo zerbitzuetan; horietan Zuzendaritzak laneko atsedenaldira beste araubide batez arautuko du, sindikatuen ordezkariarekin ituna eginez, hurrengo artikuluan ezarritzen dena kontuan izanik betiere.

11. artikulua.

1. Igande edo jaiegunetan lan egiten duten langileei dagoen atsedenaldira asteko beste egun batera (igande edo jaieguna baino lehenago edo geroago) aldatuko da, artikuluko honetako 3. atalean azaltzen denez, horren aurkako ituna egin ezik.

2. Ondorio horietarako, bezperako gaueko hamarren eta igande edo jaieguneko gaueko hamarren artean dagoen denboraldia izango da igande edo jaiegun.

3. Oro har, igande edo jaiegunetan egiten den lan-ordu bakoitzeko, astegun batean ordu eta erdiko atsedenaldirako konpentsazio atsedenaldirako eskubidea, edo asteguneko ordu beteko konpentsazio atsedenaldirako eskubidea sortaraziko du. Azken kasu horretan, igande edo jaieguneko lanaren osagarri-rako eskubidea izango du gainera, salbu eta lanpostuari osagarri berezia ezarri bazaio eta osagarri hori zehaztean inguruabar hau kontuan izan bada.

12. artikulua.

Aurreko artikuluek aipatzen dituzten atsedenaldira eta jaieguna edukitzea arren, ez da Zorroagako langileen osoko zerbitzu aktiboko egoera ezertan ere aldatuko, ez eta ordainketen araubidea ere.

13. artikulua. Ohiko lanalditik kanpo egindako orduak.

Pertsona bakoitzak ohiko lanalditik kanpo urtean egin dezakeen ordu-kopurua 80 izango da gehienez (edo legean ezartzen dena).

Egutegian aurreikusitako egunak (osorik edo zati batez) aldatzen direnean, ordu horiek ez dira ohiko lanalditik kanpo egindako orduak izango, langilearen eta enpresako zuzendaritzaren artean akordioa baldin bada.

7. Si el trabajador o la trabajadora así lo solicitase el disfrute de las vacaciones será inmediatamente después de la lactancia –acumulada–, evitando los turnos establecidos para el disfrute de las vacaciones. Esta posibilidad no alterará en años sucesivos el régimen de turnos establecidos.

Se entiende por unidad, además de cada Sección o Txoko de atención directa a los y las Residentes y los y las D.U.E., los siguientes servicios:

Administración.
Psico-social.
Medicina.
Lavandería y Costura.
Mantenimiento.
Servicio de limpieza y comedores.
Personal específico de noche.
Cocina.

Artículo 10.

El personal de Zorroaga en activo, tendrá derecho a un período mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, normalmente, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, salvo en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyos casos deberá regularse por la Dirección otro régimen de descanso laboral, mediante pacto negociado con la representación sindical, teniendo en cuenta lo señalado en el artículo siguiente.

Artículo 11.

1. El descanso correspondiente al personal que realice trabajos en domingo o día festivo se trasladará, salvo pacto, a otro día de la semana anterior o posterior según se señala en el apartado 3 del presente artículo.

2. A estos efectos, se considerará domingo o festivo al tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del día festivo.

3. Con carácter general, cada hora trabajada en domingo o festivo dará derecho a un descanso compensatorio de hora y media de descanso en día laborable o bien a un descanso compensatorio de una hora en día laborable. En este último supuesto, tendrá derecho además a un complemento de trabajo en domingo o festivo, salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

Artículo 12.

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos, no altera en absoluto la situación de servicio activo pleno, ni el régimen de retribuciones del personal de Zorroaga.

Artículo 13. Horas realizadas fuera de la jornada habitual.

El número de horas que cada persona puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 80 horas anuales o el que se determine legalmente.

No tendrán la consideración de horas realizadas fuera de la jornada habitual los cambios de disfrute de los días previstos en el calendario, completos o no, cuando exista acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y la Dirección de la empresa.

14. artikulua.

Ezarritako lanalditik kanpo egiten den ordu bakoitzeko, oro har, ordu bat eta hiru laurdenetako konpentsazio atsedenaldia hartuko da, lanegunean baldin bada, eta bi ordukoa, jaiegunean edo gauean egiten bada.

Beraz, lanaldi arruntetik kanpo egiten diren orduak atsedenaldiaren bidez konpentsatuko direla ulertuko da. Ordu horiek egitearen ondorioz langileak izango dituen konpentsazio atsedenaldiak burutzeko datak langileak berak aukeratuko ditu, bere arduradunarekin batera. Betiere, lanaldi arruntetik kanpo orduak egiten dituen egunaren hiruileko naturalaren barruan aukeratu beharko ditu atsedenerako egunak. Jaiei edota igandeei metatu ahal izango zaizkie, bai eta oporrei ere, baldin eta hiruileko horretan hartzea badagokio.

Artikulu honetan ezarritako konpentsazio atsedenaldiak, ondore guztietarako, benetako laneko denbora izango dira.

15. artikulua.

1. Zorroagako langileek lizentziarako eskubidea izango dute, honako kasu hauetan:

- a) Gaixotasunaren edo istripuaren zioz.
- b) Ondoko familia-gertakizunen zioz:
 - Haurdunaldi, erditze eta edoskitzaroa.
 - Aitatasuna.
 - Ume baten adopzioa edo harrera.
 - Norberaren edo senideen ezkontza.
 - Senideen gaixotasun larria edo heriotza.
 - Adingabeak edo gorputzez edo adimenez urrituak zaindu beharra.
 - Bizilekua aldatzea edo etxe-aldaketako garraioa egitea.
- c) Izaera publikoko edo norberaren ezinbesteko eginbeharak betetzea.
- d) Sindikatuko edo langileen ordezkartzako eginkizunetan jardutea.
- e) Medikuntza izaerako kontsulta, sendabide eta miaketetara joatea.
- f) Norberaren aferak.
- g) Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte edo sindikatu izaerako ekitaldi kolektiboetara joateko.

3. Lizentzia eta baimenei buruzko kapitulu honetan Zorroagako langileen ezkontideen gainean adierazten dena langilearekin bikote egonkorra osatzen duen pertsonari buruz ere esaten dela ulertu beharko da, baldin eta egoera hori frogatzen baldin bada.

16. artikulua.

1. Behar bezala frogatzen diren salbuespenetan izan ezik, lizentzia edo baimena eskatzeko Zuzendaritzari idazkia bidali beharko zaio, Zuzendaritzak erabaki bat hartu ahal izateko behar duen denborarekin. Eskaerarekin batera, eskaera justifikatzen duen dokumentazio fede-emailek bidali behar da.

2. Aurreko paragrafoan azaldutakoak ez du eraginik izaera sindikaleko ekitaldi kolektiboetara joateko. Horretarako, nahikoa izango da Zuzendaritzari idazkia bidaltzea, ekitaldia baino 48 ordu lehenago.

Artículo 14.

Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable, y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

Se entenderá por tanto que las horas que se realicen fuera de la jornada habitual se compensarán en descanso. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el personal tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su responsable, dentro del trimestre natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.

Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15.

1. El personal de Zorroaga tendrá derecho a licencia por los motivos siguientes:

- a) Por enfermedad o accidente.
- b) Por eventos familiares consistentes en:
 - Gestación, alumbramiento y lactancia
 - Paternidad.
 - Adopción o acogimiento.
 - Matrimonio propio o de parientes.
 - Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
 - Cuidado de menores, disminuidos físicos, disminuidas físicas, disminuidos psíquicos o disminuidas psíquicas.
 - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
- c) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.
- d) Por ejercicio de Funciones de representación sindical o del personal.
- e) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- f) Por asuntos propios.
- g) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

2. Las referencias que en el presente capítulo de licencias y permisos se hacen al cónyuge del personal de Zorroaga, deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con él, siempre que esta condición resulte acreditada.

Artículo 16.

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, los solicitantes y las solicitantes de licencias o permisos deberán cursar sus peticiones al respecto mediante escrito dirigido a la Dirección, al menos con la antelación suficiente para que pueda resolver, aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente la petición.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito a la Dirección, con una antelación de 48 horas.

17. artikulua.

Lizentziak eta baimenak ematea edo ez ematea Zuzendaritzari dagokio, langileriako arduradunak egiten duen proposamen-txostenean oinarriturik. Langileriako arduradunak, era berean, eskatzailearen hurren-hurreneko arduradunari txostena eskatuko dio. Betiere, lizentzia edo baimenaz baliatzen den langilea lanean ez egoteak zerbitzuari kalterik ekar ez diezaion beharrezko diren neurriak hartuko dira.

18. artikulua.

1. Behar bezala justifikatzen diren egoeretan lizentzia jasotzea oinarritzko eta erabateko eskubidea da Zorroagako langileentzat, alde batera utzi ezin daitezkeen giza, gizarte eta sindikatu arrazoiak direla bide. Beraz, horrelako lizentziak ematea ez da Zuzendaritzaren ahalmen diskrezionala, betebeharrak korrelatiboa baizik.

2. Aurreko atalean aipatutakoari dagokionez, Zuzendaritzak ezin izango du inoiz ere ukatu epe egokian aurkeztu eta behar bezala justifikaturik dauden lizentzia-eskaerak. Ezin izango du haien ebazpena berandutu, ematen direnerako eskatzailearentzat praktika ezinak edo erabiltezinak badira. Ondorio horretarako, zerbitzuaren beharrianak aintzat hartzeak ez du baliorik izango.

19. artikulua.

1. Lizentzien kasuan ez bezala, baimenak ematea modu diskrezionalean egokituko zaio Zuzendaritzari, langileriako arduradunak txostena egin ondoren. Langileriako arduradunak, era berean, eskatzailearen arduradunari txostena eskatuko dio.

2. Txosten horietan zehaztuko da langilea baimena izatearen ondorioz lanean ez egoteak zerbitzuari kalte egin diezaiokeen eta, baiezkoan, kalte hori saihesteko zein neurri hartu behar den ere bai.

20. artikulua.

Edoskitzeko geldinean, eta adingabeak edo minusbaliatuak zaintzeko lanaldi-murrizketa aldi berean egin daitezke. Gainerako kasuetan, hitzarmen honetan ezarrita dauden baimen eta lizentzien eretariko bat baino gehiago ezin izango da aldi berean hartu. Beranduen ematen den lizentzia edo baimenak aurrekoa baliorik gabe utziko du, beraren iraupena agortzen denean.

21. artikulua.

Zorroagako langileek lizentziak eta baimenak hartzearen ondorioz lanean gertatzen diren etenaldiek ez dute inola ere aldatuko langileon zerbitzu oso eta aktiboko egoera, hitzarmen honetako 24, 30 eta 35. artikuluetako salbuespenetan izan ezik. Ordainsarietan ere ez du eraginik izango.

22. artikulua.

Dagozkien lizentzia eta baimenen epeak bukatutakoan, langileak berehala itzuli beharko dira lanpostuetara. Hala egin ezean, diziplinako erantzukizuna izan lezakete, behar bezala justifikatzen diren kasuetan izan ezik.

23. artikulua. Gaixotasun edo istripuarengatikko lizentziak.

1. Zorroagako langileek, gaixotasunen edo istripuen ondorioz ezin badituzte euren eginkizunak bete (mediku baten txostenaren bidez eta dagokin osasun zerbitzuaren bajaren bidez gaixotasuna edo istripua frogatzen baldin badute), lizen-

Artículo 17.

La concesión de licencias y permisos corresponderá a la Dirección, quien las concederá o no, previo informe propuesta del responsable o de la responsable de personal, quien, a su vez, lo requerirá del responsable inmediato o de la responsable inmediata del solicitante o de la solicitante. En todo caso, se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del personal que disfrute la licencia o permiso, no produzca detrimento al servicio.

Artículo 18.

1. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para el personal de Zorroaga, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de la Dirección.

2. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la Dirección, en ningún caso podrá denegar las peticiones de licencia debidamente justificadas que en tal sentido se le formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicable o de utilidad para el solicitante o la solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

Artículo 19.

1. Al contrario que en el supuesto de licencias, la concesión de permisos corresponderá discrecionalmente a la Dirección, previo informe del responsable o de la responsable de personal quien, a su vez, lo requerirá del responsable o de la responsable del solicitante o de la solicitante.

2. En los informes se determinará si la ausencia por permiso del personal puede producir o no detrimento al servicio, y en su caso, las medidas que será preciso adoptar en evitación de tal menoscabo.

Artículo 20.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o personas afectadas de minusvalías, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente convenio, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se hubiese agotado el plazo por el que fue dispensada.

Artículo 21.

Las interrupciones en la prestación de trabajos derivadas del disfrute de licencias y permisos por parte del personal de Zorroaga, no alteran en absoluto la situación de servido activo pleno del mismo, y salvo en los supuestos excepcionales contenidos en los artículos, 24, 30 y 35 de este mismo convenio tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

Artículo 22.

Transcurrido el periodo de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, el personal deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 23. Licencias por enfermedad o accidente:

1. El personal de Zorroaga, en los supuestos de enfermedad o accidente que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrá derecho a licencia por todo el

tzarako eskubidea izango dute erabat osatu arte behar duten denborarako eta aldi baterako ezintasuneko espediente egokia gauzatzeko behar duten denborarako. Zuzendaritzak, aldez aurretik, aurreratutako zenbatekoak itzultzen direla bermatzeko dauden legezko neurri guztiak ezar ditzake.

2. Lizentzia horiek egoki deritzon moduan kontrolatuko ditu Zuzendaritzak.

3. Gaixotasunarengatiko baja izanez gero, langileak ordainsarien %100 jasoko du sei hilabetez, gehienez. Epe hori bukatutakoan, ordainsarien %80 jasoko du (horiekin batera, dauden sorospen ekonomiko osagarriak ere jaso ditzake).

Aurreko atalean aipatzen diren ordainsariak ordaintzean, altan egotean jasotzen diren ordainketak kontuan izango dira. Ordainsari-kontzeptu guztiak (finkoak nahiz aldakorak) kontuan izango dira, aparteko orduak izan ezik.

Ondorio horietarako, gaixotasunarengatiko bigarren baja lehenengo baja bera dela joko da, bien arrazoiak berberak badira eta bien artean lan aktiboko hilabete natural bat edo denbora gehiago igaro ez bada.

4. Lanbide gaixotasunaren edo lan istripuaren ondorioz baja hartzen bada, Zuzendaritzak kasu guztietan sorospen ekonomiko osagarri egokiak emango ditu, ordainsariak %100eraino osatu arte, izaera bereko aseguru osagarriak ere daudenean izan ezik; kasu horretan metatu gabe geldi daitezke.

Aurreko atalean aipaturiko ordainsariak ordaintzeko, gaixotasun arruntaren edo laneko ez den istripuaren ondoriozko bazarako ezarria dena hartuko da aintzat, zenbateko horiek baja aurreko urtean ohiko lanalditik kanpo eman diren zerbitzuen ondorioz jasotako haborokinen batez besteko zenbatekoaz gehituz.

5. Gaixotasunaren edo istripuaren ondoriozko lizentziaren denboran, langileak baja ekarri dion gaixotasunaren edo istripuaren kausarekin bateraezina den jardueraren bat egiten badu, ez du ordainsaririk eskuratuko eta diziplinako erantzukizuna izango du.

6. Gaixotasunaren edo istripuaren egoera bere borondatez edo justifikatu gabe luzatzen duen langileak, beste erantzukizun batzuez gainera, diziplinako erantzukizuna izango du.

7. Langile bat gaixotasun arruntaren edo lan-istripuaren ondorioz aldi baterako ezintasun egoeran dagoenean, laneko 72 orduko epea izango du baja-partea Langileriako Burutzari emateko.

24. artikulua. Haurdunaldiko, erditzeko eta edoskitzeko lizentzia.

1. Erditzen dutenean, langileek haurdunaldiko eta erditze-agatiko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute. Lizentzia hori egutegiko 120 egunekoa izango da. Langileak berak nahi duen bezala banatuko ditu egun horiek, baldintza bakarrarekin, alegia, gutxienez egutegiko 42 egun erditu ondoren hartzea. Erditzeak amaren heriotza balekar, gainerako egunak aitzak hartu ahal izango lituzke haurra zaintzeko. Erditzean haur bat baino gehiago jaioz gero, lizentziak egutegiko 140 egunez iraungo du gehienez ere.

Lizentziaren epealdi osoa bukatutakoan, langileak bere lana behar bezala egiteko itzultzea galarazten dion osasun egoera badu aurkeztzen badu, gaixotasunarengatiko baja egoeran sartuko da, horretarako ezarri diren tramiteak betez.

tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el periodo de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la Dirección hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2. Dichas licencias podrán ser controladas por la Dirección en la forma que se estime oportuna.

3. En caso de baja por enfermedad, el personal percibirá el 100% de las retribuciones hasta un máximo de 6 meses, transcurridos los cuales percibirá el 80% de dichas retribuciones sin perjuicio de los auxilios económicos complementarios ya existentes.

Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devenidas de estar en alta, computándose a todos los conceptos retributivos, fijos o variables, excepto las horas extraordinarias.

A estos efectos, se considerará, que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos un mes natural de trabajo activo.

4. En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, la Dirección proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%, salvo coexistencia con seguros complementarios de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados.

Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante el año anterior a la baja.

5. Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el personal que la viniera disfrutando se dedicase a una actividad incompatible con la causa de enfermedad o accidente que motivó la baja, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

6. El personal que prolongue voluntaria o injustificada-mente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

7. Cuando un trabajador o trabajadora esté en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo, dispondrá de un máximo de 72 horas hábiles para entregar el parte de baja a la Jefatura del personal.

Artículo 24. Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia:

1. En el supuesto de parto las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento. La citada licencia tendrá una duración limitada a 120 días naturales, que podrán ser distribuidos libremente por la trabajadora, son la condición de que al menos 42 días naturales, sean disfrutados después del alumbramiento pudiendo hacer uso del resto de días el padre para el cuidado del hijo o de la hija en caso de fallecimiento de la madre. Si el parto fuera múltiple, la licencia tendrá una duración limitada a 140 días naturales.

Si una vez agotado el periodo total de la licencia la trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

2. Aurrekoa gorabehera, amak eta aitak inoren kontura lan egiten dutenean (eta frogatzen badute), amatasunaren ziozko lizentziaren epealdia hasterakoan amak erabaki ahal izango du aitak lizentziaren azken egunak (gehienez 28) har ditzala, baldin eta prozesuaren amaieran eta etengabe hartzen baditu, salbu eta lizentzia hartzeko unean ama lanean hasteak bere osasunerako arriskua badakar.

3. Halaber, amak lanean ordubeteko geldiuinerako eskubidea izango du, hamar hilabete baino gutxiagoko haurra edoskitzeko (modu naturalean nahiz artifizialean). Geldiune hori bitan zati dezake. Emakumeari, eskubide hori erabili beharrean, lanaldi arrunta ordu betez murriztuko zaio, xede berberarekin, berak hala nahi badu. Edospenaldi artifizialerako denean, geldiuinerako edo lanaldiaren laburpenerako eskubidea aitak hartu ahal izango du, baldin eta alde zaureratik eskatzen eta frogatzen badu. Kasu honetan, egiaztatu beharko da ama inoren konturako langilea dela, eta lizentzia ezin duela hartu edo lizentziari uko egiten diola.

Langileak, aurreko paragrafoak aipatzen duen lizentzia hartu ordez, edospenaldiko orduak metatu ahal izango ditu, egunez egun zenbatuz, langilearen egutegiaren arabera; bestela, eguneroko ordua hartzen hasi eta egun jakin batetik aurrera hartukizun diren orduak metatu ahal izango ditu (gutxienez hila-bete bateko orduak metatu beharko ditu).

4. Istripu edo gaixotasuneko lizentziaren modu berean eskatu, frogatu eta emango da haurdunaldiko eta erditzeko lizentzia. Beraz, langileak Zuzendaritzari lizentzia eskatu beharko dio, eta eskaerarekin batera, ziurtagiri mediku ofiziala aurkeztu. Bertan, medikuak ziurtatu behar du langilea erditze aurreko egoeran dagoela. Eskaeran, halaber, lehenago hartu ez duen denbora metatu gura duen ala ez adierazi behar du langileak. Gero, medikuaren ziurtagiri ofizialaren bidez edo famili liburuaren bidez, noiz erditu den egiaztatu beharko du.

25. artikulua. Aitatasuneko lizentzia.

1. Umea jaiotzeagatik (edo adoptatzeagatik) aitak hiru laneguneko lizentziarako eskubidea izango du, jarraian hartuta edo ez; egun horiek indarrean dagoen legeriak ezarritakoari gehitu ahal zaizkio. Umea jaiotzen denetik (edo, adoptatua izatekotan, etxera iristen denetik) hurrengo hamabost egunen barruan hartu beharko dira.

2. Jaiotzak amaren edo umearen osasun egoeran arazorik sortuko balu, edo umea aitaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrutiago jaioko balitz, aitak eskubidea izango luke, kasu bietan, aurreko atalean aipatzen den lizentziaren epealdia lanegun bitan luzatzeko.

26. artikulua. Adopzioko edo harrerako lizentzia.

3 urte baino gutxiagoko ume bat adoptatzean edo etxean hartzean, langileak lizentziarako eskubidea izango du. Lizentzia horren iraupena erditzeko lizentziaren bestekoa izango da, haurra etxera iristen den egunetik aurrera zenbatuta. Adoptatutako edo etxean hartutako umeak 3 urte baino gehiago baditu, lizentziak 50 egun natural iraungo du. 6 hilabete baino gehiagoko umeen kasuan, lizentziak 2 hilabete iraungo du. Guraso biek lan egiten badute, batek soilik erabili ahal izango du eskubide hau, eta besteak lizentzia hartu ezin duela edo lizentzia hartzeari uko egiten diola frogatu beharko du.

2. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen por cuenta ajena y así lo justificasen, aquella al iniciarse el periodo de licencia por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta 28 de los últimos días de licencia, siempre que sean ininterrumpidos y al final del proceso, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo o hija menor de diez meses. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal 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 por cuenta ajena de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La trabajadora podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la trabajadora, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

4. La licencia por gestación y alumbramiento se solicitará, justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente. Así, su concesión deberá ser solicitada por la trabajadora a la Dirección, acompañando a la correspondiente solicitud, certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo o de la facultativa, el hecho de que la trabajadora se halla en el periodo antes del parto, expresando en dicha solicitud si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

Artículo 25. Licencia por paternidad.

1. Por el nacimiento de un hijo o hija, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a una licencia de 3 días laborables, consecutivos o no, acumulables a lo dispuesto en la legislación vigente, pero comprendidos en el periodo de quince días de la fecha de nacimiento o la llegada del adoptado al hogar.

2. Si el nacimiento diera lugar a complicaciones, en el cuadro clínico de la madre o del hijo o hija, o si tuviera lugar a más de 150 km del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables en el periodo de licencia a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 26. Licencia por adopción o acogimiento.

En el supuesto de adopción o acogimiento de un o una menor de 3 años, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a una licencia que se equipara a la de alumbramiento contada a partir de la llegada del adoptado o acogido o de la adoptada o acogida al nuevo hogar. Si el hijo adoptado o acogido o la hija adoptada o acogida es mayor de 3 años, la licencia tendrá una duración de 50 días naturales. En el caso de niños o niñas mayores de 6 meses, se amplía la duración de la licencia a 2 meses. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo el padre o la madre podrá ejercitar este derecho, acreditando la imposibilidad o renuncia del otro o de la otra a disfrutar de esta licencia.

Adopzioa Espainiako estatutik kanpo egiten bada eta gura-soak leku hartara joan behar badu (eta behar bezala frogatzen bada), adopzioarako lizentzian joan-etorri horretarako behar den denbora sartuko da. Epealdi horretako lizentzia hartzeko, adopzioa benetan egin behar da. Azkenean adopzioa ez bada egiten, langileak denbora hori bere kontura eta pentzura hartuko du.

27. artikulua. Norbera edo senideak ezkontzeagatik lizentzia.

1. Norberaren ezkontzarengatik, langileak egutegiko 20 egun –ezkontza-eguna barne– hartu ahal izango ditu lizentzia gisa, ezkondu aurretik edo ondoren. Nahi izanez gero, oporrek ere batu egin ahal izango du.

2. Langile batek, bizikidetzaren egonkorra hasteagatik, artikuluko honetan ezarritako lizentzia jasotzeko, lizentzia jaso eta bi hilabeteko epean bizikidetzako ziurtagiria aurkeztu beharko du, interesatuak bizi diren udalerriko udalak emana. Ezin izango da kontzeptu honengatik beste lizentziarik eman lau urteko epean.

3. Ezkontza langilearen gurasoena, aita-amaginarrebena, neba-arrebena, suhi-errainen, seme-alabena, ilobena edo aitona-amonena denean, langileak ezkontza-eguna izango du libre; ezkontza langilearen bizilekutik 150 km baino urrutiago egiten bada, ordea, egutegiko hiru egun emango dira libre.

28. artikulua. Senideen gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik lizentzia.

1. Langileak arrazoi honengatik har dezakeen lizentziaren iraupen-aldiak honako hauek dira: 3 egun natural aita/ama, aita-ginarreba/amaginarreba, aitona-amonak, bilobak eta neba-arrebak hiltzeagatik; egutegiko 5 egun ezkontidea edo seme-alabak hiltzeagatik; egutegiko 2 egun aita/ama, aitona-amonak, seme-alabak, bilobak eta neba-arrebak (eta maila bereko senide politikoak) larri gaixorik egoteagatik (justifikatu egin behar da), eta egutegiko 5 egun ezkontidearen gaixotasun larriarengatik, eta seme-alaben gaixotasun larriarengatik, 12 urtetik beherakoak badira (justifikatu egin behar da).

2. Aipaturiko lizentzia-aldiei egutegiko 2 egun gehituko zaizkie, gertakizunak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrutiago gertatzen badira.

3. Senideen gaixotasun larria dagoenean, behar bezala frogatzen bada, langileak, lehenengo lizentziaren amaieratik segidako hogeita hamar egun igaroz gero, iraunaldi bereko bigarren lizentziarako eskubidea izango du. Aitzitik, iraunaldia ezin izango da luzatu ohiko etxebizitzarainoko distantzia delata.

4. Aurrekoari dagokionez, gaixotasun larritzat osasun zerbitzu eskudunek hala jotzen dutena ulertuko da.

En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el periodo de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello. La licencia en ese periodo, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a su cargo y cuenta del trabajador o de la trabajadora.

Artículo 27. Licencia por matrimonio propio, o de parientes.

1. Por razón de matrimonio propio, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2. Cuando un trabajador o una trabajadora disfrute de la licencia prevista en el presente artículo por razón del inicio de una convivencia estable, deberá presentar en el plazo de dos meses a partir de la licencia, un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados o las interesadas tengan establecida su residencia. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.

3. Cuando el matrimonio lo contraigan padres o madres, padres políticos o madres políticas, hermanos o hermanas, hermanos políticos o hermanas políticas, hijos o hijas, nietos o nietas y abuelos o abuelas de la trabajadora, ésta o éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliara a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km del lugar de residencia habitual del trabajador o de la trabajadora.

Artículo 28. Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes:

1. La licencia a que tiene derecho el trabajador o la trabajadora por este concepto, contiene los siguientes periodos de duración: 3 días naturales por fallecimiento de padre, madre, padre político, madre política, abuelos, abuelas, nietos, nietas y hermanos o hermanas, 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas, 2 días naturales por fallecimiento de abuelos políticos o abuelas políticas, nietos políticos o nietas políticas, hermanos políticos o hermanas políticas, hijos políticos o hijas políticas, 2 días naturales por enfermedad grave justificada de padres o madres, abuelos o abuelas, hijos o hijas, nietos o nietas, hermanos o hermanas, extensivo a los parientes políticos del mismo grado, y 5 días naturales por enfermedad grave justificada del cónyuge e hijos o hijas cuando sean menores de 12 años.

2. Los citados periodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 km del lugar de residencia habitual del empleado o empleada.

3. En el caso de enfermedad grave justificada de parientes. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo periodo de duración pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

29. artikulua. Adingabeak, edo gorputzez edo adinez urrituak zaintzeko lizentzia.

1. Legezko zaintza dela-eta, zortzi urte baino gazteagoa den adingabekoren baten edo jarduera ordaindurik ez daukan gutxitu fisiko edo psikikoren baten zaintza zuzen-zuzenean bere menpean duen langileak lanaldia zortzigarrenean gehieneko erdiaren laburtzeko eskubidea izango du, eta ordainsari guztiak proportzionalki txikituko zaizkio, hiru urtekoak barne. Legezko zaintzarako lanaldia murriztea onartzen bada, ordutegitik murriztutako denbora horretan langileak beste edozein jardura egin ahal izango du, ordaindua edo ez.

2. Behar bezala frogatzen diren kasuetan, langilearen ezkontide, aita edo amaren ezintasunaren ondorioz, langilearekin batera bizi bada, lanaldia laburtu ahal izango zaio, aurreko atalean adierazitako baldintzetan.

30. artikulua. Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.

Ohiko bizilekuaren lekualdaketa edo etxe-aldaketa egiteko, langileak egutegiko egun bateko iraunaldiko lizentziarako eskubidea izango du.

31. artikulua. Izaera publikoko edo norberaren nahitaezko eginbeharrak betetzeko lizentzia.

1. Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonalak egiteko, langileek behar duten denborarako lizentzia-eskubidea izango dute, betiere betebeharrak lan ordutegitik kanpo ezin egin direnean.

2. Akordioari dagokionez, izaera publiko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak hurrengoak hartuko dira:

a) NAN, gidabaimen, pasaporte eta erakunde ofizialetako erregistroek luzatzen dituzten ziurtagiriak egitea eta berriztatzea.

b) Epaitegien, komisarien, Gobernuaren Ordezkaritzen edo Ordezkaritzaordeen zitazioak, berrikuspen militarrek eta armen berrikuspenak.

c) Zinegotzi, ahaldun, batzarkide edo legebiltzarkide gisako hautetsi legez, gobernu-organoen eta berauen menpeko batzordeen bileretara joatea.

3. Aurreko ataleko c) letran aipatutako eginbeharrak bete-
tzeagatik, langile batek hiru hilabeteko epealdian dagozkion lanorduen %20 baino gehiago egin ezin duenean, derrigorrezko eszedentziaren administrazio egoerara igaro ahal izango da, hala eskatzen badu. Langileak eginbehar horiek betetzeagatik edo karguak edukitzeagatik kalte-ordainak edo dietak jasotzen dituenean, beraien zenbatekoa deskontatuko da enpresan dagozkion ordainsarietatik.

32. artikulua. Ordezkaritza sindikalaren edo langilieriaren eginkizunen jardunarengatik lizentzia.

1. Hitzarmen honetan ezarritakoaren itzalpean, sindikatu edo langilieriaren ordezkaritza lanak egiten dituzten langileek dagokien lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, hitzarmen honetan azaltzen diren inguruabar, epe, baldintza eta betebeharren arabera.

Artículo 29. Licencia por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos o disminuidas físicas o psíquicas.

1. El trabajador o la trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico o disminuida física o psíquica que no desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada laboral con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción de jornada por razón de guarda legal será compatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

2. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del o de la cónyuge, padre o madre, que convivan con el trabajador o la trabajadora, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en el anterior apartado.

Artículo 30. Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual de un trabajador o de una trabajadora, tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

Artículo 31. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal los trabajadores o las trabajadoras tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos del Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a) Expedición y renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.

b) Citaciones de juzgados, comisarías, Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno, revista militar y revista de armas.

c) La asistencia a reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como Concejal o Concejala, Diputado o Diputada, Juntero o Juntera o Parlamentario o Parlamentaria.

3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra C) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, podrá pasar el trabajador afectado o la trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el trabajador o la trabajadora, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la Empresa.

Artículo 32. Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

1. El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal al amparo de lo establecido en el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que en el presente Convenio se contienen.

2. Dena dela, hitzarmeneko negoziazio mahaian dauden langileek, edizio honetan zein hurrengoetan, ordaindutako lizentzia baterako eskubidea izango dute, negoziatio kolektiboa formalizatzeko behar diren era guztietako batzarretara joateko denbora iraungo duena. Langileak, betiere, horrelako batzarretara joateagatik lanera ez doan bakoitzean, idatziz jakinarazi beharko dio hurren-hurreneko nagusiari, aldeaz aurretik.

33. artikulua. Medikuntza motako kontsulta, sendabide eta miaketetara joatearen ziozko lizentzia.

1. Langileek eskubidea dute lan-orduetan medikuntza motako kontsulta, tratamendu eta miaketetara joateko, baldin eta asistentzia horiek behar bezala justifikatzen badira, eta baldin eta horiek egiten dituzten zentroek lanalditik kanpo joateko moduko kontsulta-ordurik ez badute ezarriarik.

2. Langileek ezin izango dute eskubide hau hilabeteko lau ordu baino gehiagoko epealdian erabili.

3. Aurreko atalean dagoen mugatik salbuetsita (eta beraz, kanpo) gelditzen da osasun zentroetara joatea, baldin eta medikuaren derrigorrezko preskripzioak aginduta joan behar bada.

4. Langileek eskubidea izango dute 65 urte baino gehiagoko senideei mediku-kontsultetara laguntzeko, baldin eta senide horiek mendeko pertsona izendatu baditu Gizartekintzak edo une bakoitzean eskudun den erakundeak. Gainera, lizentzia hau jaso ahal izateko, senide hori zentro gerontologiko, psiko-sozial edo psikosanitario batean egotekotan, kontsulta zentro horretatik kanpo bada. Eskubide hau lehen mailako senideentzat eta langilearekin bizi diren bigarren mailako senideentzat izango da.

Halaber, 16 urte baino gutxiagoko seme-alabei edo %66ko edo gehiagoko minusbalioa duten seme-alabei mediku-kontsultara laguntzeko lizentziarako eskubidea izango dute Fundazioko langileek.

Lizentziaren iraupena kontsultara joateko behar dena da, baldin eta kontsultara laneko orduetatik kanpo joan ezin bada.

4 orduko lizentziarako eskubidea izango da gehienez hilean.

Kontsultara joan ondoko 48 lanorduetan kontsultara joan izanaren ziurtagiria aurkeztu beharko da nahitaez.

34. artikulua. Norberaren eginkizunetarako baimena.

Norberaren eginkizunetarako ematen diren baimenek ez dute ordainsariak jasotzeko eskubiderik sortuko. Baimen hauek gutxienez hilabete batekoak izango dira; metatuz gero, ezin da inola ere izan bi urtean behin 3 hilabete baino gehiago.

35. artikulua. Funtzioari edo postuari zuzenean dagoz-kion lanbide-hobekuntzari buruzko ikasketak egiteko baimena.

Lanbide-hobekuntzarako ikasketak egiteko baimena eman ahal izango zaio langileari, bere postu edo funtzioari zuzenean dagozkion gaiei buruzkoak badira eta langilea trebakuntza-zentroan onartua bada.

Baimen honen iraunaldia ezin da ikasturte baten baliokidea baino luzeagoa izan.

Akordio honetan araututako euskara ikastaroetara joatea ez da hemen sartuko.

2. En todo caso, el personal que forme parte de la mesa negociadora del Convenio, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectivo jefe inmediato o jefa inmediata de las ausencias derivadas de tal contingencia.

Artículo 33. Licencia por acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1. El personal tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecida horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

2. El personal no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a 4 horas mensuales.

3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.

4. El personal tiene derecho a licencia para acompañar a consultas médicas a familiares mayores de 65 años que tengan la condición de persona dependiente otorgada por Gizartekintza o la institución competente en cada momento y siempre que la consulta sea fuera del centro que se le atiende si están ingresados o ingresadas en un centro Gerontológico o Psicosocial o Sociosanitario. Este derecho será para parientes de primer grado así como para los de segundo grado si estos conviven con el trabajador o la trabajadora.

Asimismo, el personal de la Fundación tendrá derecho a licencia para acompañar a consulta médica a hijos e hijas menores de 16 años o hijos e hijas que tengan una minusvalía igual o superior a 66%.

El tiempo de licencia será el necesario para acudir a la consulta siempre que no se pueda acudir a ellas fuera de las horas de trabajo.

Se tendrá derecho como máximo a una licencia de hasta 4 horas por mes.

Será preceptiva la entrega de justificante de haber acudido a la consulta en las 48 horas hábiles siguientes.

Artículo 34. Permiso por asuntos propios.

Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración será por periodos mínimos de meses completos, que acumulada no podrá, en ningún caso exceder de 3 meses cada dos años.

Artículo 35. Permiso por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.

Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos al personal que sea admitido a la realización de los mismos en centros de formación.

El periodo de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

Queda exceptuada la asistencia a cursillos de Euskara regulada en el presente Acuerdo.

36. artikulua. Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkartze edo sindikatu izaerako gertakizun kolektiboetara joateko baimena.

1. Langileei baimenak eman ahalko zaizkie honako ekitaldi hauetara joateko, zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarre edo sindikatu izaerakoak badira: Kongresu, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, zertamen, eztabaida, hitzaldi, batzar, jardunaldi eta bestelakoak. Baimen horiek urtean egutegiko 15 egunekoak izango dira guztira, eta urtean zehar banatu daitezke.

2. Ekitaldi horiek Fundazioak antolatzen baditu, berarentzat interesgarri diren gaiei buruzkoak direlako, horietara joango den langileak eskubidea izango du sari, bidaia, egonaldi, inskripzio eta bestelako gastuen zioz dagokion kalte-ordaina kobratzeko. Gainera, berak jasotako esperientziei eta Fundazioarentzat interesgarri diren haien ezarpen praktikorako aukerei buruzko txosten zehatza ahalik eta lasterren egin beharko du langileak.

3. Langileak berak erabakitzen duelako baimena eskatzen badu, ez du inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ezta dieta, bidaia, egonaldi edo izen emateko gastuak ere, eta interesatuak ordaindu beharko ditu gastuak.

37. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

Plantilako langile finkoek, enpresaren zerbitzuan gutxienez urtebete egin badute segidan, eskubidea izango dute borondatezko eszedentzia hartzeko, sei hilabetetik gora eta bost urtetik beherako epeaz.

Borondatezko eszedentzian emandako denbora ez da kontuan hartuko zerbitzu-urteengatik iagoeratarako.

Borondatezko eszedentziarako eskaria idatziz egin beharko da, eta Zuzendaritzak 20 eguneko epea izango du eszedentzia ematen edo ukatzen duen aditzera emateko.

Borondatezko eszedentziarako eskariaren funtsa ikasketak amaitzea edo handitzea denean, ezinbestez aurre egin beharreko famili betekizunak daudenean, edota langileak behar bezala egiaztatutako antzeko beste arrazoi batzuk daudenean, eskariari onspena eman beharko zaio.

Borondatezko eszedentzia hartu duen pertsonak haren epea amaitzeko 30 egun falta direneko idatziz eskatzen badu lanean berriz hastea, eskubidea izango du eszedentzia hartu aurretik zuen lanpostuan automatikoki atzera hasteko.

Aurreko paragrafoan adierazitako aurrerapenaz ez badu atzera laneratzea eskatzen, enpresan duen lanposturako eskubidea galduko du.

Eszedentziak eragindako hutsunea betetzeko, enpresak aldi baterako langileak erabil ditzake. Hauek lanpostua utziko dute, eszedentzian zegoen langilea itzultzen denean.

Langile batek segidako eszedentziak eskatuz gero, lanpostua erreserbatzeko eskubidea 3 urtez mantenduko da.

Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuan (Laneko eta familiako bizitza uztartzeko azaroaren 5eko 39/1999 Legeak aldarazia), 46. 3 artikuluan araututa dauden eta lanpostua erreserbatzeko eskubidea ematen duten eszedentziek gehienez 5 urtez iraungo dute. Eszedentziak irauten duen artean lanpostua erreserbatzeko eskubidea egongo da.

Artículo 36. Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1. Podrá concederse permisos al personal por un periodo total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposium, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

2. Si las asistencias fueran promovidas por la propia Fundación, porque en tales eventos se tratasen materias de interés para misma, el personal asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viajes, de estancia y de inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés de la Fundación.

3. El permiso solicitado por iniciativa exclusiva del trabajador o de la trabajadora no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo del interesado o de la interesada.

Artículo 37. Excedencia voluntaria.

El personal fijo de plantilla con un tiempo mínimo de 1 año continuado al servicio de la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un plazo superior a 6 meses e inferior a 5 años.

El tiempo que dure esta situación de excedencia no computará a efectos de aumentos por años de servicio.

La solicitud de excedencia voluntaria deberá realizarse por escrito y la Dirección tendrá 20 días de plazo para notificar la concesión o denegación de la misma.

La excedencia voluntaria deberá ser concedida cuando su solicitud se fundamente en la terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible y otras causas análogas que sean debidamente acreditadas por el personal.

Si la persona que se haya acogido a la excedencia voluntaria solicita el reingreso por escrito 30 días antes del término señalado para su finalización, tendrá derecho a ocupar automáticamente el puesto de trabajo que desempeñaba antes de su pase a la situación de excedencia.

En el supuesto de que no solicitara el reingreso con la antelación indicada en el párrafo anterior perderá el derecho a su puesto de trabajo en la empresa.

La Empresa podrá cubrir la vacante derivada del excedente con personal interino, que cesará al reintegrarse el personal excedente.

En el caso de que un trabajador o una trabajadora solicitara excedencias consecutivas, el derecho a reserva del puesto de trabajo se mantendrá durante 3 años.

Las excedencias con derecho a reserva del puesto de trabajo reguladas en el Art. 46.3 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo del Estatuto del personal, modificado por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para la conciliación de la vida familiar y laboral, tendrá una duración no superior a 5 años con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el periodo que dure dicha excedencia.

38. artikulua. *Maileguak.*

Enpresa Batzordearekin besterik hitzartu ezik, kontsumoko maileguak emateko baldintza hauek bete behar dira:

- Zenbatekoa ezin da izan 2.000 euro baino gehiago.
- Maileguak ezin dituzte bost pertsona baino gehiagok jaso.

III. ORDAINSARIAK

39. artikulua. *Oinarrizko ordainsariak.*

2009ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean atzeranzko balioaz kategoria bakoitzari aplikatuko zaizkion oinarrizko ordainsariak honakoak izango dira: Hitzarmen honen I. Eranskinari hurrengo artikuluko igoerak aplikatuta ateratzen direnak.

40. artikulua. *Soldata igoerak.*

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, eta kontrako akordiorik ez bada, I. Eranskinean ezarritako oinarrizko ordainsariak, II. Eranskineko hirurtekoek eta III. Eranskineko ordainketa bereziek, Donostiako Udaleko langileentzat hitzartutako aldaketak izango dituzte.

Hitzarmen hau indarrean sartzen denean zentroan aplikatzen ari diren eduki ekonomikoko kontzeptu guztiei aplikatuko zaizkie aurreko lerroaldean aurreikusitako igoerak, aukera hau berariaz baztertzan den kasuetan izan ezik.

Halere, lehenago azaldutakoaren arabera kalkulaturako oinarrizko ordainsariak txikiagoak badira, kategoria berberentzat, eta hitzarmena aplikatzen den urte bakoitzerako, Gipuzkoako adineko pertsonentzako egoitzen probintzia-hitzarmenean dituzten soldatak baino, oinarrizko soldata horiek probintzia-hitzarmeneko zenbatekoarekin parekatu arte igoko dira.

41. artikulua. *Antzinasuna.*

Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek hirurteko bakoitzeko halako kopuru bat jasoko dute, hilean. Hitzarmen honen II. Eranskinean finkatzen da lan-kategoria bakoitzari egokituko zaion zenbatekoa.

42. artikulua. *«Ad personam» osagarria.*

2001eko uztaila baino lehen enpresan alta hartuta zeuden langileei osagarri pertsonal bat eman zitzaien, haien soldata errealean eta aipaturako hitzarmenaren tauletan ezarritakoaren arteko alde, hain zuzen ere. Hau ezin izango da inolako soldata-kontzeptuz edo igoeraz zurgatu ez konpentsatu, promozio kasuetan izan ezik, horrelakoetan arlo honi buruz berariaz hitzartutakora joko da eta.

Halere, Gipuzkoako adineko pertsonentzako egoitzen probintzia-hitzarmenean izandako aldaketek eraginda, oinarrizko ordainsarietan aldaketarik egon bada, aldaketa hori osagarri pertsonaletik irentsiko da.

Osagarri honek, aurrerantzean, oinarrizko ordainsarientzat ezarritako igoerak izango ditu, eta hileko soldatetan eta aparteko pagetan hainbanatuz ordainduko da.

43. artikulua. *Aparteko pagak.*

Aparteko bi paga izango dira, ekainean bata eta abenduan bestea. Hauen zenbatekoa hileko soldata errealean berdina izango da.

Artículo 38. *Préstamos.*

Salvo pacto en contrario con el Comité de Empresa, la concesión de los préstamos de consumo se realizará conforme a los siguientes requisitos:

- El importe no será superior a 2.000 euros.
- El número de personas que puedan coincidir como prestatarias no podrá ser superior a 5.

III. RETRIBUCIONES.

Artículo 39. *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas por categorías a aplicar con carácter retroactivo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009 serán las derivadas de la aplicación de los incrementos del artículo siguiente aplicados al Anexo I del presente Pacto.

Artículo 40. *Incrementos salariales.*

A partir del 1 de enero de 2009, salvo pacto en contrario, las retribuciones básicas fijadas en dicho Anexo I, los trienios del Anexo II, y las retribuciones especiales del Anexo III tendrán las variaciones que se pacten para el personal del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.

Todos los conceptos de contenido económico que se estén aplicando en el centro a la entrada en vigor de este Acuerdo, excepto en los supuestos en que se excluya de forma expresa, tendrán los incrementos previstos en el párrafo anterior.

No obstante, si las retribuciones básicas calculadas con lo anteriormente expuesto, fuesen inferiores a los salarios que para las mismas categorías, en cada año de aplicación del convenio, tienen en el convenio provincial de Residencias para las Personas Mayores de Gipuzkoa, dichas retribuciones básicas se incrementarán hasta la cuantía que tengan en el convenio provincial.

Artículo 41. *Antigüedad.*

El personal al que resulte de aplicación al presente Acuerdo percibirá por cada trienio la cuantía mensual que para cada categoría profesional figura en el Anexo II de este Acuerdo.

Artículo 42. *Complemento «Ad personam».*

Al personal que estaba de Alta en la empresa antes del mes de Julio de 2001 se le adjudica un complemento personal como diferencia entre su salario real y el fijado en las tablas del citado convenio, complemento personal de carácter no absorbible ni compensable por ningún concepto salarial o incrementos, salvo en los casos de promoción en los que se estará a lo expresamente pactado en esta materia.

No obstante, en los supuestos de variación de las retribuciones básicas motivados por variación en el convenio provincial de Residencias de Personas mayores de Gipuzkoa, dicha variación se absorberá del complemento personal.

Este complemento tendrá a futuro los incrementos establecidos para las retribuciones básicas y se abonará prorrateándose en las retribuciones mensuales y pagas extraordinarias.

Artículo 43. *Pagas extraordinarias.*

Se aplicarán dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre, siendo su importe igual al salario real correspondiente a la mensualidad.

44. artikulua. Ordainsari espezifikoak.

Aparteko orduak eta gauzez eta igande eta/edo jaiegunez egitako lana, III. Eranskinean jasotako taulen arabera kalkulatuko dira.

Erizaintzako langileek eta klinikako laguntzaileek, bere lanaldia gauzez eskaini beharreko zerbitzuetan burutzen badute, 214 eta 130 euroko gaukotasun-plusa jasoko dute, hurrenez hurren. Plus hau hamalau hilekotan jasoko dute.

Lanaldia zatitua izanez gero, betiere bi lan-txanden artean, egun jakin baten barruan, gutxienez 5 orduko tarte badago, egindako lan-tandaren oinarritzko ordainsariaren %10eko plusa jasoko da. Horrek ez die bestelako plusei edo ordainsariei eragingo.

IV. DIETAK, AURRETIAZKO ERRETIROAK ETA BIZITZA ASEGURUA

45. artikulua. Dietak eta kilometrajea.

Egoitzaren Zuzendaritzak agindutako zerbitzu-prestazioetan sortzen diren gastuak direla-eta, langileei honako kopuru hauek ordainduko zaizkie:

Dietak:

Mantenu kontzeptuan 45 euro ordainduko dira.

Kilometrajea:

a) Ibilgailu partikularra erabiliz: 0,27 euro/kilometro.

b) Motozikleta partikularra erabiliz: 0,14 euro/kilometro.

46. artikulua. Aurretiazko erretiroak.

Garaia baino lehen erretiroa hartuz gero, prima bat ordainduko da, ondorengo eskala honen arabera:

<i>Adina</i>	<i>Hileko kopurua</i>
Erretiratzeko adin ofiziala 5 urte aurreratzea	19
Erretiratzeko adin ofiziala 4 urte aurreratzea	15
Erretiratzeko adin ofiziala 3 urte aurreratzea	11
Erretiratzeko adin ofiziala 2 urte aurreratzea	8
Erretiratzeko adin ofiziala urte 1 aurreratzea	5

Akordio hau indarrean sartu ostean Fundazioan sartzen diren langileek gutxienez 10 urteko antzinatasuna lortu behar dute erretiratze sariak jasotzeko.

47. artikulua. Bizitza aseguru.

Fundazioak bere kontura kontratatuko du bizitza, baliaezintasun eta erantzukizun zibileko aseguru bat, kontratu mugagabea duten langile guztientzat eta enpresan gutxienez urte beteko antzinatasuna duten aldi baterako langileentzat. Aseguru hau baliaezintasun iraunkor totala eta absolutua hartuz zabalduko da, 32.000 euroko estalduraz.

Aseguruaren zenbateko berri horrek 2009ko uztailaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak. Enpresak konpromisoa hartzen du enpresan urte bete baino gutxiagoko antzinatasuna duten aldi baterako langile guztientzat Istripu Aseguru Kolektibo bat ezartzeko aukera aztertzeke.

Artículo 44. Retribuciones específicas.

Las horas extraordinarias, trabajos en periodo nocturno y en domingos y/o festivos, se calcularán de acuerdo con las tablas que figuran en el Anexo III.

El personal de enfermería y auxiliar de clínica que preste sus servicios en puestos de trabajo específicamente nocturnos percibirá en concepto de plus de nocturnidad la cantidad de 214 y 130 euros al mes respectivamente, que serán abonadas en catorce mensualidades.

En el caso de jornadas partidas, siempre que entre los turnos, dentro del mismo día, haya al menos 5 horas de separación, se percibirá un plus del 10% de la retribución básica, en turno efectivo, sin afectar a otros pluses ni retribuciones.

IV. DIETAS, JUBILACIONES ANTICIPADAS Y SEGURO DE VIDA

Artículo 45. Dietas y kilometraje.

Por los gastos asumidos con ocasión de la prestación de servicios encomendados por la Dirección de la Residencia, se abonarán al personal los siguientes importes.

Dietas:

En concepto de manutención se abonarán 45 euros.

Kilometraje:

a) Por utilización de vehículo particular: 0,27 euros/kilómetro.

b) Por uso de motocicleta particular: 0,14 euros/kilómetro.

Artículo 46. Jubilaciones anticipadas.

Por jubilación anticipada se abonará una prima con arreglo a la siguiente escala:

<i>Edad</i>	<i>Número de mensualidades</i>
Anticipación 5 años edad oficial jubilación	19
Anticipación 4 años edad oficial jubilación	15
Anticipación 3 años edad oficial jubilación	11
Anticipación 2 años edad oficial jubilación	8
Anticipación 1 año edad oficial jubilación	5

El personal que se incorpore a la Fundación desde la vigencia de este acuerdo, deberá tener una antigüedad mínima de 10 años para tener derecho a las primas de jubilación.

Artículo 47. Seguro de Vida.

La Fundación contratará a su cargo para todo el personal con contrato indefinido y para los, las eventuales que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa, un seguro de vida, invalidez y responsabilidad civil que se ampliará a los casos de invalidez permanente total y absoluta, con una cobertura de 32.000 euros. Esta nueva cantidad del seguro se aplicará con efectos desde el 1 de julio de 2009.

La empresa se compromete a estudiar la posibilidad de establecer un Seguro Colectivo de Accidentes para todo el personal eventual con antigüedad en la empresa inferior a 1 año.

V. ENPLEGUA, PROMOZIOA ETA MUGIKORTASUN FUNTZIONALA

48. artikulua. Langileen kontratazioa.

Langileak kontratatzeke unean objektibotasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioak jarraitu beharko dira.

Mendekotasun egoeran dauden pertsonen arreta-zerbitzuei buruz, eta autonomia pertsonala sustatzeko garapenari buruz, estatuan dagoen esparru-hitzarmenean ezarritakoa beteko da.

Egiten diren kontratazio guztien berri emango die Zuzendaritzak langileen ordezkariari.

49. artikulua. Erretiroa.

1. Oro har eta kontraktorik hitzartu ezean, Zentroan ari den langileak erretiroa hartu ahal izango du, erretiratzeko adin ofiziala betetzean.

2. Langileek erretiro bereziko sistemara jo ahal izango dute 64 urte betetzean, enplegua sustatzeko modutzat, horrelaxe aurreikusten baitu uztailaren 17ko 1.194/1985 Errege Dekretuak.

Horretarako, 64 urte betetzen dituztenek egindako erretiro-eskariari erantzuna emango die Zuzendaritzak, erretiratuaren ordezkari kontratatuz, lanaldi osoarako, enplegu-bulegoan langabe gisa izen emanda dagoen beste langile bat. Kontratazio honetarako, iraupen jakineko kontratuaren indarrean dauden kontratazio motetako edozein erabil daiteke kontratuaren gutxienezko iraupena urtebetekoa denean, alde batera utzita, inondik ere, Langileen Estatutuaren 15. 1. b) artikuluan aurreikusitakoa.

3. Alderdiak, halaber, erretiro partziala bultzatuko dute, errelebo kontratuaren motaren baitan.

4. Erretiro partziala, borondatezkoa eta aurreratua hartzeko erraztasunak emango dira, bai enpresak bultzatuta, bai langileek eskatuta. Enpresak hala erabakitzen duenean, langileak erretiro partziala hartu ahal izango du, indarrean dagoen lege-erabakia ezarritakoaren arabera. Halere, 2009. urtean, indarrean dagoen hitzarmena hartuko da aintzat, eta aurreko hitzarmenean hitzartutako baldintzak aplikatuko dira.

50. artikulua. Barne sustapena.

Barne sustapenerako objektibotasun, meritu, prestakuntza, antzintasun, diskriminaziorik eza eta Zuzendaritzaren antolamendu-ahalmenak hartuko dira kontuan.

Sindikatu bakoitzeko kide batek, edo bestela, Enpresabatzordeko bi pertsonak hartuko dute parte kontratazio eta barne-sustapenerako araudiaren idazketan.

51. artikulua. Lanpostuz aldatzea.

1. Langile bat jartzen dutenean bere lanpostuko ordainsariak baino altuagoak dituen lanpostu batean, jarri duten lanpostuari esleitutako ordainsariak kobratuko ditu langile horrek.

2. Horrelako aldaketa baten ondorioz langilea ordainsari txikiagoko lanpostu batean jartzen dutenean, lehendik zuen ordainsaria kobratuko du langileak.

VI. ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ETA BILTZEKO ESKUBIDEA

52. artikulua. Eskubide sindikalak.

Hitzarmen honen aplikazio eremuan, Sindikatu Askatasunari buruzko Lege Organikoak, Langileen Estatutuak eta alal honetako bertako aginduek jasotzen dituzten eskubide sindikalak izango dira.

V. EMPLEO PROMOCION Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 48. Contratación de personal.

La contratación del personal estará sujeta a los principios de objetividad y no discriminación.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

La Dirección informará a la representación del personal de las contrataciones que se lleven a efecto.

Artículo 49. Jubilación.

1. Con carácter general y salvo pacto en contrario, podrá acceder a la jubilación el personal que permanezca en el Centro al cumplir la edad oficial de Jubilación.

2. El personal podrá acogerse al sistema especial de jubilación a los 64 años, como medida de fomento de empleo previsto en el Real Decreto 1.194/1985 de 17 de julio.

Para ello la Dirección atenderá las solicitudes de jubilación de quienes cumplan 64 años, sustituyendo simultáneamente al jubilado o la jubilada mediante la contratación a tiempo completo de un nuevo trabajador o de una nueva trabajadora que se halle inscrito, inscrita como desempleado, desempleada en la oficina de empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación de duración determinada vigente, excepto la de la modalidad prevista en el artículo 15.1b) del Estatuto de los trabajadores, siempre que la duración mínima del contrato sea de un año.

3. Asimismo, las partes impulsarán la jubilación parcial dentro de la modalidad de contrato de relevo.

4. Se impulsarán fórmulas de jubilación parcial, voluntaria y anticipada, tanto a iniciativa de la empresa como del trabajador o de la trabajadora. Siempre que la empresa así lo disponga, el trabajador o la trabajadora, podrá acceder a una jubilación parcial de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, durante el año 2009, se mantendrá el acuerdo vigente y se aplicarán las condiciones pactadas en el convenio anterior.

Artículo 50. Promoción interna.

La promoción interna se llevará a efecto atendiendo a criterios de objetividad, mérito, formación, antigüedad, no discriminación y las facultades organizativas de la Dirección.

Un miembro de cada sindicato, o si no, dos personas del Comité de Empresa tomarán parte en la redacción del reglamento de contratación y promoción interna.

Artículo 51. Cambio de puesto de trabajo.

1. En los casos de adscripción del personal a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a las del propio, el afectado o la afectada por la medida, percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que se le adscribe.

2. Cuando el cambio se efectúe a un puesto de trabajo que tuviera asignada inferior retribución, el afectado o la afectada mantendrá la retribución de origen.

VI. DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA Y DE REUNION

Artículo 52. Derechos sindicales.

Los derechos sindicales a ejercer en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo serán los regulados por la Ley Orgánica de Libertad sindical, Estatuto de los trabajadores y los preceptos que se recogen en el presente Capítulo.

53. artikulua. Enpresa Komitea.

1. Enpresa Komitea da langile guztiek Zentroan bere interesak defendatzeko duten ordezkari-tza organo kolegiatua. Komite horren osaketarako, indarrean dagoen legeriak adierazitakoa beteko da, eta legean jasotako bermeak izango ditu, Hitzarmen honetan finkatzen direnez gain inondik ere.

2. Enpresa Komitearen eginkizunak eta eskubideak hurrenak dira:

a) Fundazioarentzat indarrean dauden lan-arauak, laneko segurtasun eta osasunekoak, eta Gizarte Segurantzari buruzkoak betetzen direla ziurtatzea, gertatzen diren hausteen berri emanez Zuzendaritzari eta, hala egokituz gero, arau horiek betetzeko beharrezko erreklamazioak aurkeztuz.

b) Lanbide-klasifikazioko administrazio espedienteetan, eta lege-xedapenen arabera beharrezkoa den bestelakoetan, informatzea.

c) Behar besteko aurrerapenez izatea Zuzendaritzak bete nahi dituen lanpostuen berri. Bide batez, kontratu berrien modalitateak, kontratuon arrazoiak, iraupena, lanbide-kategoria eta bestelako alderdi orokor guztiak ere ezagutu behar ditu.

d) Urtero izan behar du Fundazioaren Segurtasun eta Osasun egoeraren berri, eta alderdi hauek hobetzeko hartutako neurriena ere bai.

e) Kontraten eta azpikontraten berri izatea, lan-legerian ezarritako baldintzetan.

f) Zuzendaritzari proposatzea zerbitzuen antolamendua-
ren arloan egoki irizitako neurri guztiak.

g) Dizi-plinazko zehapenik ez jasotzea, lanean eta susta-
pen ekonomiko edo profesionalean diskriminaziorik ez paira-
tzea, eta derrigorrezko trasladorik ez jasatea beren ordezkari-tza-
eginkizuna betetzeagatik, ez dagokien agintaldian zehar ezta
berau amaitu eta hurrengo bietan zehar ere.

3. Zentroaren Zuzendaritzak aldian-aldian emango du Fundazioaren egoera eta martxa orokorraren berri.

4. Zuzendaritzak langile bati ezarritako dizi-plina zehapen larriak edo oso larriak Enpresa Komiteari eman behar zaizkio aditzera, aurrez. Honek zehapenei buruzko iritzia eman ahal izango du. Halaber, Enpresako Sekzio Sindikalek iritzia eman ahal izango dute, beren afiliatuei buruz.

5. Enpresa Komiteak iragarki-taula bat eta lokal bat izango ditu, Zentroaren ahalmenen baitan betiere.

6. Enpresa Komitearen bileretarako gutxienez 24 ordu lehenago emango da abisua, premia-zko eta behar bezala arra-zoitutako kasuetan izan ezik; izan ere, horrelakoetan 24 ordu baino laburragoko denboraz eman daiteke abisua. Bilerak behar besteko aurrerapenez programatzeko ahalegina egingo da.

7. Artikulu honetan aitortutako eskubideak gauzatzeak ezin izango du beste langileen lana eragotzi, ezta Fundazioaren ohiko martxan trabarik sortu ere.

54. artikulua. Sekzio Sindikalak.

1. Legez eraturako sindikatu bati atxikitako langileek sek-zio sindikala eratu ahal izango dute. Sekzioaren eraketaren berri idatziz eman behar zaio Egoitzaren Zuzendaritzari.

Artículo 53. Comité de Empresa.

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

2. Serán funciones y derechos del Comité de empresa los siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad y Salud en el trabajo, y Seguridad Social, vigentes para la Fundación, advirtiéndole a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclama-ciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasi-fi-cación profesional y en aquellos otros que por disposición legal fuese necesario.

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la Dirección tenga previsto cubrir, así como de las modalidades de los nuevos, razones que lo motivan, dura-ción, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

d) Ser informado anualmente de la situación de Seguridad y Salud en la Fundación y de las medidas adoptadas para su mejora.

e) Ser informado de las contrataciones y subcontratas en los términos establecidos en la legislación laboral.

f) Proponer a la Dirección cuantas medidas considere ade-cuadas en materia de organización de los servicios.

g) Sus miembros no podrán ser objeto de sanción disci-plinaria ni discriminados, discriminadas en su trabajo y promo-ción económica o profesional, ni trasladados, trasladadas con carácter forzoso en razón del desempeño de su representación, durante su mandato ni dentro de los dos siguientes a la expira-ción del mismo.

3. La Dirección del Centro facilitará información periódica acerca de la situación y marcha general de la Fundación.

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

5. El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anun-cios y de un local, dentro de las posibilidades del Centro.

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

7. El ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo no podrá interferir el trabajo de los, las restantes trabajadores, trabajadoras ni la marcha normal de la actividad de la Fundación.

Artículo 54. Secciones Sindicales.

1. El personal adscrito a una Central Sindical legalmente constituida podrá formar una Sección Sindical, cuya constitu-ción deberá ser comunicada por escrito a la Dirección de la Residencia.

2. Sekzio Sindikalek honako eskubide hauek izango dituzte:

- a) Sekzio sindikal guztientzako lokal egoki bat.
- b) Iragarki-taula bat sekzio sindikal guztientzat. Honen helburua Enpresaren lokaletan argitalpenak hedatzea eta lan zein sindikatu arloko oharrak ematea izango da.
- c) Afiliatuen kotizazioak biltzea.
- d) Ezin izango zaie afiliazio sindikalerako lanean oztoporik jarri.
- e) Enpresa Komitean hutsik dauden tokiak betetzeko hautakundeetarako hautagaiak proposatzea.
- f) Zuzendaritzari aurrez aditzera emanda, erakunde sindikalen aholkulariak etorri ahal izango dira Zentroko dependenzietara, maila kolektiboko gaiak aztertzeko uanean.
- g) Kreditatutako sekzio sindikalek ordezkari sindikal bat izendatu ahal izango dute, sindikatuko.
- h) Plantilako langileen artean gutxienez %20ko afiliazio-ehunekoa duten sekzio sindikaletako ordezkariak Enpresa Komitea konboka dezakete, bilera arruntetarako ezarritako baldintza eta aurre-abisu berdinez.
- i) Sekzio sindikalek, ordaindutako 8 ordu izango dituzte, urtean, bere afiliatuekin asanbladak egiteko lanorduz kanpo. Asanblada hauek Fundazioko lokaletan zein kanpoan egin ahal izango dira.
- j) Sekzio sindikaletako kideak ezin dira lanean diskriminatu, afiliazio sindikala dela arrazoi.

55. artikulua. Enpresa Komitearen eta Sekzio Sindikalen berme komunak.

1. Enpresa Komiteko kideak eta gutxienez %20ko afiliazio-ehunekoa biltzen duten Sekzio Sindikalen ordezkariak eskubidea izango dute ordaindutako 30 ordu izateko, gehienez, hilean.

Ordezkarikari sindikalek erabili nahi dutenean ordaindutako orduak gozatzeko duten eskubidea, Zuzendaritzak kasuan kasuko sindikatuari eskatu ahal izango dio sekzio sindikalaren afiliazio-datuak egiaztatzea.

2. Sindikatu lanerako ordaindutako orduak erabili nahi izanez gero, gutxienez 24 ordu lehenago eman behar zaio horren berri Zentroaren Zuzendaritzari.

Lanorduak langileriako arduradunaren presentzia fisikoko laneko orduak izango dira, astelehenetik ostiralera (jaiegunak salbu), dagokion lan-ordutegian. Orduak hartu ondoren, ziurtagiria aurkeztu behar da, 48 orduko epean.

3. Enpresa Komitearen eta Sekzio Sindikaletako ordezkarien orduak kideetako batek edo batzuek metatu ditzakete hilean-hilean, baldin eta honako baldintza hauek betetzen badira:

- a) Sekzio Sindikal bereko kideen artean metatzea.
- b) Sindikatuak Zentroko plantilan gutxienez %20ko afiliazio-ehunekoa izatea.
- c) Zuzendaritzari aditzera ematea, aurreko hilean zehar eta gutxienez 8 egun aurretik, metatze hori gozatuko duen titularren edo titularren izenak.

2. Las Secciones Sindicales gozarán de los siguientes derechos:

- a) Un local adecuado para todas las secciones sindicales.
- b) Un tablón de anuncios para todas las secciones sindicales que tendrá como finalidad la difusión de publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa.
- c) Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, afiliadas.
- d) No podrán ser obstaculizados, obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical.
- e) Proponer candidatos, candidatas a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa vacantes.
- f) Poder disponer, previa notificación a la Dirección de la asistencia de asesores, asesoras de las organizaciones sindicales para tratar las cuestiones de carácter colectivo, con acceso a las dependencias del Centro.
- g) Las secciones sindicales acreditadas podrán designar un Delegado o una Delegada Sindical por Central Sindical.
- h) Los Delegados o las Delegadas de las Secciones Sindicales que reúnan un porcentaje de afiliación de, al menos el 20% de la plantilla, podrán convocar al Comité de Empresa, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para las reuniones ordinarias.
- i) Las secciones sindicales dispondrán de 8 horas anuales retribuidas para realizar asambleas con sus afiliados o afiliadas fuera de las horas de trabajo. Estas asambleas podrán celebrarse dentro o fuera de los locales de la Fundación.
- j) Ningún, ninguna miembro de la Sección Sindical podrá ser discriminado o discriminada en el trabajo por razón de su afiliación sindical.

Artículo 55. Garantías comunes al Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

1. Los o las miembros del Comité de Empresa y los Delegados o las Delegadas de las Secciones Sindicales que agrupen como mínimo el porcentaje de afiliación del 20% tendrán derecho a un máximo de 30 horas retribuidas al mes.

A los efectos del acceso por parte de los delegados o las delegadas sindicales del derecho a las horas retribuidas la Dirección podrá solicitar a los o las responsables de la central sindical correspondiente la acreditación de la afiliación a la sección sindical.

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

Serán horas hábiles las horas de trabajo de presencia física del Responsable o de la Responsable del personal, de lunes a viernes, excepto festivos y en su horario de trabajo. Con posterioridad al disfrute de las horas, se presentará el correspondiente justificante en el plazo de 48 horas.

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

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Sección Sindical.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 20% de la plantilla del Centro.
- c) Que se ponga en conocimiento de la Dirección, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del o de la titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Metatze hau gutxienez segidako hiru hilabetez mantentzea.

4. Langileek beren ordezkari edo delegatu sindikalengana jo nahi dutenean, zerbitzuari ez eragiteko moduan egingo dute.

5. Sindikatu lanerako ordaindutako orduak Enpresa barruan zein kanpoan erabil daitezke. Edonola ere, langileek ordu horien erabilpena justifikatu behar dute, nahiz eta horretarako ez den derrigorrez aurkeztu behar gai-zerrendarik.

6. Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz etor daitekeen diziplinazko neurri baten aurretik, eta neurri hori baliozkoa izan dadin, zehapen-proposamena 24 ordu lehenago aditzera eman behar zaio:

a) Enpresa Komiteari langileen ordezkarien kasuan.

b) Sindikatu Lokal edo Probintzialari ordezkari sindikalen kasuan.

Hurrengo 48 orduko epean, aipatu erakundeek beren txostenak emango dituzte. Txosten hauek ez dira lotesleak, eta Enpresak beste inolako izapiderik gabe aurrera eraman ahal izango du egoki irizitako zehapena.

Berma hau agintaldiaren amaieraren ondorengo bi urtetan mantenduko da.

7. Langileei zuzenean eragiten dieten neurri guztien berri eman behar zaie Enpresa Komiteari eta Delegatu Sindikalei, eta kontsulta ere egin behar zaie.

8. Hutsegite larri edo oso larriak direla-eta afiliatutako langile baten kontrako diziplinazko neurririk izanez gero, Zuzendaritzak arrazoi-idazkiaren bi kopia emango dizkio interesatuari, berarentzat bata eta bera afiliatuta dagoen enpresako Sekzio Sindikalarentzat bestea.

9. Artikulu honetan aitortutako eskubideak gauzatzek ezin izango du Egoitzaren ohiko martxan edo lanean trabarik sortu.

56. artikulua. Asanbladak.

1. Zuzendaritzak baimena emango du ordaindutako asanbladak egiteko, gehienez 12 orduz urtean. Ordu erditik behe-rako asanbladarik ezin da egin.

2. Enpresa Komiteak egingo du asanbladetarako deialdia, bere ekimenez, edo Sekzio Sindikaleko delegatuak eskaturik, edo gutxienez plantilaren heren batek eskaturik.

3. Asanbladaren deialdiaren berri emango zaio Zentroaren Zuzendaritzari, gutxienez 48 ordu lehenago. Jakinarazpen horretan finkatuko dira bai asanbladaren data bai gai-zerrenda ere. Ordua, berriz, Zuzendaritzarekin adosturik finkatuko da.

VII. PRESTAKUNTZA

57. artikulua. Prestakuntza jarraitua.

Fundazioko prestakuntza planak langileen ordezkaritzari ere aurkeztuko zaizkio. Honek bere proposamen eta iradokizunak aurkeztu ahal izango dizkio Zuzendaritzari.

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

4. El personal que desee dirigirse a sus respectivos, respectivas representantes o delegados, delegadas sindicales lo hará sin que afecte al servicio.

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

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

a) Comité de Empresa en caso de Representantes de los trabajadores.

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

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

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

7. El Comité de Empresa y los Delegados o las Delegadas Sindicales deberán ser informados, informadas y consultados, consultadas de cuantas medidas afecten directamente al personal.

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

9. El ejercicio de los derechos reconocidos en este artículo no podrá interferir el trabajo o la marcha normal de la actividad del centro.

Artículo 56. Asambleas.

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

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

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

VII. FORMACION

Artículo 57. Formación continua.

Los planes de formación en la Fundación serán sometidos a consulta de la representación del personal, que podrá elevar a la Dirección sus propuestas y sugerencia

VIII. LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

58. artikulua. *Laneko Segurtasuna eta Osasuna.*

Lan Arriskuen Prebentziorako Legeak arlo honi buruz xedatutakora joko da, Legea garatzeko bidean emandako arauetara bezalaxe, Fundazioan aplikagarriak badira.

59. artikulua. *Mediku-azterketak.*

Urtero-urtero langile guztiei mediku-azterketa arruntak egingo zaizkie. Azterketa hauek derrigorrezkoak izango dira langileek burututako zerbitzuak direnean arrazoi, eta borondatzeoak, berriz, zertzelada hori ematen ez denean.

Laneko Segurtasun eta Osasun Komiteari, aurrez, egin behar diren azterketen berri emango zaio. Azterketen emaitzak, aldiz, bakar-bakarrik azterketak egin zaizkion langileari emango zaizkio.

Zorroaga Fundazioak bere langile guztiei euren osasun-egoera aldian behin zaintzeko zerbitzua bermatuko die, langile bakoitzari bere lanpostuan egiten duen lanak dakartzkion arriskuak kontuan izanik.

IX. EUSKARAREN ERABILERA

60. artikulua. *Euskara.*

1. Egoiliar eta erabiltzaile euskaldunekiko komunikazioa ahalbidetzekarren, alderdi bien borondatea da helburu hori lortzeko baldintzak jorratzea. Horretarako, langileak euskaraz ikasteko ikastaroetara joan daitezen ahaleginduko da Zuzendaritza.

2. Ikastetxeetara lanorduz kanpo joan beharko da. Euskaraz ikasten emandako denboraren erdia soldatapeko atsedenen denboratzat hartuko da, kasuan kasuko ikastetxeko zuzendariak aurrez ziurtatuz gero asistentzia eta aprobetxamendua.

3. Erabiltzaileen beharrak asetzeko bidean, lortu behar diren helburuak definitu eta lehenetsiak finkatuko dira.

4. Egoitzak, 2009an, 12.000 euroko fondoa izango du artikulua honetan jasotako xedea lortzeko bidean dauden ekin-tzetarako. Kopuru hori urtean-urtean eguneratuko da, Egoitzako kostu orokorrekin duten igoeraren ehuneko beraz igoz.

Lehen Xedapen Gehigarria. Zuzenbidezko arau osagarriak.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztirako, hurrenak aplikatuko dira Langileen Estatutua eta aplikagarriak diren bestelako lan-arauak.

Bigarren Xedapen Gehigarria.

Alderdiek elkarrekin aztertuko dituzte Egoitzan azpikongratututako zerbitzuak, eta ateratzen dituzten konklusioen argitan, egoki irizten diotena erabakiko dute ondoren.

Hirugarren Xedapen Gehigarria.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, langileak gizarte-aurreikuspeneko sistema osagarri batean sartzeko aukera aztertuko dute alderdiek. Akordioen batera helduz gero, berau Lan Hitzarmenean sartuko da.

Laugarren Xedapen Gehigarria. Diziiplina Erregimena.

Mendekotasun egoeran dauden pertsonen arretra-zerbitzuei buruz, eta autonomia pertsonala sustatzeko garapenari buruz, estatuan dagoen esparru-hitzarmenean ezarritakoa beteko da.

VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 58. *Seguridad y Salud Laboral.*

Se estará a lo dispuesto en la materia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas dictadas en su desarrollo que sean de aplicación en la Fundación.

Artículo 59. *Revisiones médicas.*

Se procederá realizar reconocimientos ordinarios anuales a todo el personal. Estos reconocimientos tendrán carácter obligatorio cuando su realización esté motivada por los servicios prestados por el personal y voluntario cuando no concurra dicha circunstancia.

De las pruebas a realizar se informará con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud Laboral y del resultado de las mismas se dará cuenta exclusivamente al personal sometido a las mismas.

La Fundación Zorroaga garantizará a todo el personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a las tareas realizadas en su puesto de trabajo.

IX. USO DEL EUSKARA

Artículo 60. *Euskara.*

1. Con el fin de posibilitar la comunicación con los, las residentes y usuarios, usuarias vascoparlantes, es voluntad de ambas partes de contribuir a crear las condiciones para alcanzar dicho objetivo. A tal efecto, la Dirección propiciará la asistencia del personal a cursos de aprendizaje del euskara.

2. La asistencia a los centros de enseñanza se producirá fuera de las horas de trabajo. La mitad del tiempo dedicado al aprendizaje del Euskara será compensado como tiempo de descanso retribuido, previa certificación del Director del Centro sobre asistencia y aprovechamiento.

3. Atendiendo a las necesidades de los usuarios y las usuarias se procederá a definir los objetivos a alcanzar y a fijar las prioridades.

4. La Residencia dispondrá en el año 2009 de un fondo de 12.000 euros para financiar las actuaciones que respondan a la finalidad recogida en el presente artículo. Dicho importe será actualizado con carácter anual incrementando en el porcentaje equivalente a la subida que experimenten los costes generales de la Residencia.

Disposición Adicional Primera. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y normas laborales complementarias que resulten de aplicación.

Disposición Adicional Segunda.

Las partes analizarán conjuntamente los servicios subcontratados en la Residencia y, a la luz de las conclusiones que pudieran extraer, procederán, en su caso, a acordar lo que estimen pertinente.

Disposición Adicional Tercera.

Durante la vigencia del presente Acuerdo las partes estudiarán la eventual incorporación del personal a un sistema de previsión social complementario. En el supuesto de que se llegara a algún acuerdo, el mismo se incorporará al Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Cuarta. Régimen Disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

I ERASKINA / ANEXO I

2009ko oinarritzko ordainsariak, kategorien arabera sailkatutik. / Retribuciones básicas año 2009 según clasificación de categorías.

	<i>Hileko ordainsaria</i> <i>Retribución mensual</i>
Goi-mailako teknikariak edo asimilatuak / Técnicos superiores o asimilados.	
Idazkaria / Secretario.	2.560,76
Medikua / Médico.	2.356,52
Psikologoa / Psicólogo/a.	2.356,52
Erdi-mailako teknikariak eta asimilatuak / Técnicos Medios y asimilados.	
D.U.E. / D.U.E.	2.042,32
Gizarte-laguntzailea / Asistente/a social	2.042,32
Langileen zuzendaritza / Dirección de personal	2.042,32
Kontularia / Contable	2.042,32
Fisioterapeuta / Fisioterapeuta	2.042,32
Gobernatzailea / Gobernante	2.042,32
Estimulazio kognitiboko EMT/ TM estimulación cognitiva	2.042,32
Prestakuntzako eta arriskuak prebenitzeko EMT/ TM formación y prevención riesgos	2.042,32
Kalitateko EMT / TM Calidad	2.042,32
Koordinazioko EMT / TM Coordinación	2.042,32
Podologoa / Podólogo	1.806,68
Diplomatuak / Diplomados	1.806,68
Mantenamendu-burua / Jefe de mantenimiento	1.712,42
Ofizialak / Oficiales	
Administrari-ofiziala / Oficial Administrativo	1.665,28
Mantenamendu-ofiziala / Oficial Mantenimiento	1.356,00
Unitateko arduraduna / Responsable de unidad	1.454,23
Sukalde-burua / Jefe de Cocina.	1.636,55
Animatzailea / Animadora	1.586,73
Lorazaina / Jardinero	1.272,53
Administrari-laguntzailea / Auxiliar administrativo.	1.205,00
Klinikako laguntzaileak / Auxiliares de Clínica	1.205,00
Geriatriako laguntzaileak / Auxiliares de Geriatria	1.205,00
Zaintzaileak / Cuidadoras	1.205,00
Sukaldaria / Cocinera	1.356,00
Ile-apaintzailea / Peluquería	1.205,00
Jostuna / Costurera	1.205,00
Ikuzlea-Lisatzailea / Lavandera-Planchadora.	1.205,00

	<i>Hileko ordainsaria</i> <i>Retribución mensual</i>
Telefonista / Telefonista.	1.205,00
Mantenamendu-laguntzailea / Auxiliar de Mantenimiento	1.205,00
Sukaldeko laguntzailea / Auxiliar de cocina.	1.076,00
Garbitzailea / Limpieza.	1.076,00
Ordenantzak / Ordenanzas	1.076,00

II ERASKINA / ANEXO II

Hirurteko bakoitzeko zenbatekoak / Importes por Trienio.

	<i>Hirurteko bakoitzeko</i> <i>zenbatekoak</i> <i>Importes por Trienio</i>
Goi-mailako teknikariak edo asimilatuak / Técnicos superiores o asimilados.	56,93
Erdi-mailako teknikariak eta asimilatuak / Técnicos Medios y asimilados.	46,11
Ofizialak / Oficiales.	41,34
Laguntzaileak eta beste kategoria batzuk / Auxiliares y otras categorías.	33,18

III ERASKINA / ANEXO III

Ordainsari Berezien taula / Tabla de Retribuciones Especiales

	<i>Apart. ord.</i> <i>laneg.</i> <i>H.Extra Labor</i>	<i>Apart. ord.</i> <i>jaieg.</i> <i>H.Extra Festiva</i>	<i>Gaueko ord.</i> <i>H. Nocturnas</i>	<i>Jaiegun. ord.</i> <i>H. Festivas</i>	<i>Gau./Jaie. ord.</i> <i>H. Noct./Fest</i>
Idazkaria / Secretario	53,69	61,37	7,67	15,34	19,94
Medikua / Médico	44,99	51,42	6,43	12,85	16,70
Psikologoa / Psicólogo/a	43,24	49,43	6,17	12,35	16,06
D.U.E. / D.U.E.	38,01	43,45	5,42	10,87	14,12
Gizarte-laguntzailea / Asistente/a social	38,01	43,45	5,42	10,87	14,12
Langileen Zuzendaritza / Dirección de Personal	38,01	43,45	5,42	10,87	14,12
Kontularia / Contable	38,01	43,45	5,42	10,87	14,12
Fisioterapeuta / Fisioterapeuta	38,01	43,45	5,42	10,87	14,12
Gobernatzailea / Gobernante	38,01	43,45	5,42	10,87	14,12
Estimulazio kognitiboko EMT/ TM estimulación cognitiva	38,01	43,45	5,42	10,87	14,12
Prestakuntzako eta arriskuak prebenitzeko EMT/ TM formación y prevención riesgos	38,01	43,45	5,42	10,87	14,12
Kalitateko EMT/ TM de calidad	38,01	43,45	5,42	10,87	14,12
Koordinazioko EMT/ TM de coordinación	38,01	43,45	5,42	10,87	14,12

	<i>Apart. ord. laneg. H.Extra Labor</i>	<i>Apart. ord. jaieg. H.Extra Festiva</i>	<i>Gaueko ord. H. Nocturnas</i>	<i>Jaiegun. ord. H. Festivas</i>	<i>Gau./Jaie. ord. H. Noct./Fest</i>
Podologoa / Podólogo	32,79	37,46	4,67	9,39	12,17
Diplomatuak / Diplomados	32,79	37,46	4,67	9,39	12,17
Mantenamendu-burua / Jefe de mantenimiento	31,27	35,74	4,48	8,95	11,62
Animatzailea / Animadora	31,27	35,74	4,48	8,95	11,62
Administrari-ofiziala / Oficial Administrativo	29,77	34,02	4,25	8,51	11,06
Mantenamendu-ofiziala / Oficial Mantenimiento	29,77	34,02	4,25	8,51	11,06
Unitate-burua / Responsable de Unidad	29,77	34,02	4,25	8,51	11,06
Sukalde-burua / Jefe de Cocina	29,77	34,02	4,25	8,51	11,06
Lorazaina / Jardinero	28,26	32,29	4,03	8,09	10,50
Administrari-laguntzailea / Auxiliar Administrativo	28,26	32,29	4,03	8,09	10,50
Klinikako laguntzailea / Auxiliares de Clínica	28,26	32,29	4,03	8,09	10,50
Geriatrico laguntzailea / Auxiliares de Geriatria	28,26	32,29	4,03	8,09	10,50
Zaintzaileak / Cuidadoras	28,26	32,29	4,03	8,09	10,50
Sukaldaria / Cocinera	26,73	30,56	3,82	7,65	9,94
Ile-apaintzailea / Peluquería	25,35	28,97	3,63	7,24	9,42
Mantenamendu-laguntzailea / Auxiliar de Mantenimiento	25,35	28,97	3,63	7,24	9,42
Jostuna / Costurera	23,92	27,36	3,42	6,85	8,88
Ikuzlea – Lisatzailea / Lavandera-Planchadora	23,92	27,36	3,42	6,85	8,88
Telefonista / Telefonista	23,92	27,36	3,42	6,85	8,88
Sukalde-laguntzailea / Auxiliar de Cocina	22,54	25,77	3,21	6,44	8,38
Garbitzailea / Limpieza	22,54	25,77	3,21	6,44	8,38
Ordenantzak / Ordenanzas	22,54	25,77	3,21	6,44	8,38