

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Aspace Etxebizitza-Egoitza enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20002552012007 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2019ko martxoaren 7an enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2019ko apirilaren 10ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2019ko apirilaren 15a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (2951)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Viviendas y Residencia de Aspace (código 20002552012007).

ANTECEDENTES

Primero. El día 7 de marzo de 2019 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 10 de abril de 2019 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 15 de abril de 2019.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (2951)

Aspaceren etxebizitzetarako eta egoitzetarako hitzarmen kolektiboa 2015 - 2020.

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Aplikazio-eremua.

1. Hitzarmen honek Aspace Etxebizitza enpresako langile guztiei eragingo die.

2. Honako hauek hitzarmenaren aplikazio-eremutik eta lan harremanetatik kanpo geratuko dira erabat:

a) Beste enpresa batzuetako langileak.

b) Erakundearen izaera dela-eta, boluntario-lanetan edo elkarlan profesionalean diharduten pertsonak, plantillakoak izan zein ez.

2. artikulua. Indarraldia, iraupena eta amaieraren iragarpena.

Hitzarmen honek 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera izango du indarra 2020ko abenduaren 31ra arte.

Aurrekoa gorabehera, hitzarmena espresuki, aldi baterako eta behin-behinean luzatuztat joko da hurrengo akordioa indarrean jartzen den arte.

Bi aldeek hitzartu dute 2020ko abenduaren 31ean hitzarmen honen amaiera iragarritzat joko dela, eta hurrengo hitzarmenaren negoziatioak edo eztabaidak 2021eko martxoaren 1ean hasiko direla luzeen jota.

Hurrengo hitzarmena negoziatzen hasi eta bi urte baino gehiago igarotzen badira, edo negoziatzaileek akordioa lortzea ezinezkoa dutela adierazten badute, bitartekaritzaren mende geratuko dira bi aldeak, hain zuzen ere Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko akordioan araututako bitartekaritza (PRECO II).

3. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea.

Hitzarmen kolektiboan hitzartutako baldintzak enpresak ez aplikatzea baldintza hauen arabera egingo da:

a) Enpresaren Zuzendaritzak 15 eguneko kontsulta-aldia abiatuko du Langileen Ordezkarri Legalekin. Kontsulta-aldian, honako hauek aztertuko dira: enpresaren erabakia eragin duten arazoak, erabakiaren eragina eragozteko edo gutxitzeko aukerak, eta kaltetutako langileengan ondorioak arintzeko neurriak.

Kontsulta-aldiak dirauen artean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoz. Akordio horretara iristeko, beharrezkoa da Langileen Ordezkaritza Legaleko kide gehienak bat etortzea.

Legez ezarritako kontsulta-aldian egindako negoziatioetan enpresaren eta langileen ordezkarien artean akordio bat egiten badute, akordio hori idatziz jaso beharko da.

b) Kontsulta-aldia amaituta aldeak ez baldin badira ados jarri, hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioaren aurrean aurkez dezake eztabaidagaia bi aldeetako edozeinek. Batzorde Paritarioak, bere aldetik, gehienez ere zazpi eguneko epea izango du iritzia emateko, hari gaia aurkeztu zaionetik zenbatzen hasita.

c) Batzorde Paritarioan ere adostasunik lortzen ez bada, alderdietako edozeinek laneko gatazkak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordiora (PRECO) joahal izango du auzia konpontzeko. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

d) Baldintzak ez aplikatzearen inguruko desadostasunak Aholku Batzorde Nazionalaren edo Euskal Autonomia Erkide-

Convenio colectivo de viviendas y residencia de Aspace. 2015/2020.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente convenio afecta a todas las trabajadoras y trabajadores de aspace vivienda.

2. Quedan totalmente exceptuados de la aplicación del Convenio y de relación laboral:

a) El personal perteneciente a otras empresas.

b) Dada la naturaleza de la institución, aquellas personas de plantilla o no, que realicen tareas de voluntariado o colaboración profesional.

Artículo 2. *Vigencia, duración y denuncia.*

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2020.

No obstante, lo anterior, el convenio se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del próximo acuerdo.

Ambas partes convienen que el convenio se considerará denunciado el 31 de diciembre de 2020 a fin de iniciar las negociaciones y deliberaciones del nuevo convenio en fecha no posterior al 1 de marzo de 2021.

Si, iniciadas las negociaciones del siguiente Convenio, hubieran transcurridos más de dos años o las partes negociadoras hubieran constatado su imposibilidad de alcanzar un acuerdo, las partes se someterán a un procedimiento de Mediación, de los regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II).

Artículo 3. *Inaplicación de Convenio Colectivo.*

La inaplicación por parte de la Empresa de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo se formulará en las siguientes condiciones:

a) La Dirección de la Empresa abrirá período de consultas con la Representación Legal de los Trabajadores, de 15 días de duración, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la Representación Legal de los Trabajadores.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, éste deberá ser formulado por escrito.

b) En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

c) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

d) Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse al Órgano para la resolución de los procedimientos

goan sortutako organo edo prozesu baliokidearen esku utzi ahal izango da, baina bi alderdien gehiengoaren adostasuna behar harko da horretarako.

4. artikulua. Irenspena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak eta lanaldiari buruzkoak irentsi eta konpentsatu ahal dira lehendik dauden mota guztietako hobekuntzekin, hitzarmen honetan berriaz zehazten diren salbuespenak salbu.

5. artikulua. Baldintzarik onenak.

Zentroak lehendik ezarri zituen baldintzei eutsiko zaie, oro har hitzarmen honetako baldintzak baino hobekak badira. Horrela, konputu osoa eginda, hitzarmen honen ezarpena ez da inongo langileren kalterako izango.

6. artikulua. Hitzartutakoarekiko lotura.

Hitzarmen honetan erabakitakoak osotasun bakarra eta banezina eratzen du batera eta urtebeteko aldia oinarri hartuz, eta, beraz, artikulua bakar bat ere ezin izango da bakarka hartu.

7. artikulua. Batzorde misto parekidea.

Hitzarmen honetarako Interpretazio Batzorde Misto sorkutuko da, langileen eta enpresaren bina ordezkari osatuko duena. Langileen eta enpresaren ordezkari horiek aholkulari banarekin joan ahal izango dira.

Aldeen artean zalantzak edo desadostasunak sortzen badira hitzarmeneko klausulen interpretazioaren edo aplikazioaren inguruan, batzorde horri eskatu behar zaio irizpena. Akordiorik lortzen ez bada, bi alderdiek onartzen dute Gatazkak Konpontzeko Prozeduraren (PRECO) eraginpean egotea.

Hitzarmen honen aplikazioaren eta interpretazioaren gainean sor litezkeen desadostasunei buruz idazki bidez aurkezturiko kontsultak eta erreklamazioak jasoko ditu Batzorde Mistoak, zehazki, Enpresa Batzordearen edota Zuzendaritzaren bitartez. Kontsultaren edo erreklamazioaren planteamendua kontuan hartuz, Batzordeak gehienez zazpi eguneko epea izango du horri buruzko adierazpenak egiteko.

Dena den, eta aurreko puntuan esandakoaz gainera, Bitariko Batzorde Mistoaren eskumena izango dira, legezko arauak edo hitzarmen kolektibo honetako xedapenek emandako ahalez gainera, hitzarmen honetako edozein arau interpretatzea eta hitzarmenean jasotako konpromisoak garatzea.

**LANPOSTU HUTSAK BETETZEA, PROBALDIA, LANPOSTUZ
ALDATZEA, LANPOSTUA UZTEA**

8. artikulua. Lanpostu hutsak betetzea.

1. Lanposturen bat behin betiko bete beharra dagoenean, zuzendaritzak enpresa barruko deialdia egingo du. Plantillako finkoak izan eta enpresak eskatutako baldintzak betetzen dituzten langile guztiek parte hartu ahal izango dute.

2. Lanpostu hutsak betetzeko erabiliko diren barne-arauak hitzarmen kolektibo honetako II. eranskinetan jaso dira. Eranskin horretan, «lan-poltsaren» araubidea ere arautuko da.

3. Enpresaren Zuzendaritzak Batzordean jakinaraziko du etxebizitzako lanpostuen barne-deialdia ireki dela, edo hala badagokio, eguneko zentroko lanpostuen kanpo-deialdia, betiere behin betiko argitalpena egin baino lehenago.

Enpresa Batzordeak ordezkapenei buruz behar duen informazioa izan dezan, langile ordezkarien lan-poltsa Batzordearen eskueran egongo da.

para la inaplicación de Convenios Colectivos (ORPRICCE) únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en el Convenio.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por el Centro en cuanto aquellas superen, en conjunto, las específicas de este Convenio, de tal forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado/a por la implantación de este Convenio y en cómputo global.

Artículo 6. Vinculación a lo pactado.

Lo acordado en este Convenio forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual y por lo tanto ningún artículo podrá ser contemplado aisladamente.

Artículo 7. Comisión mixta paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por al menos un representante de cada una de las candidaturas que obtuvieron representación en las últimas elecciones sindicales y por igual número de miembros de la representación empresarial. Ambas partes podrán ir acompañadas de asesores.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. Caso de no alcanzarse un acuerdo, ambas partes aceptan someterse al Procedimiento de Resolución de Conflictos (PRECO).

La Comisión Mixta recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito sobre las discrepancias que puedan surgir sobre la aplicación e interpretación del presente Convenio, a través del Comité de Empresa o de la Dirección. A partir del planteamiento de la consulta o de la reclamación, la Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse al respecto.

En todo caso y además de lo anterior, serán competencia de la Comisión Mixta Paritaria, además de aquellas facultades que le sean atribuidas directamente por las normas legales o por las disposiciones del presente Convenio Colectivo, la interpretación de cualquier norma de este Convenio y desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.

**COBERTURA DE VACANTES, PERIODO DE PRUEBA,
CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO, CESES**

Artículo 8. Cobertura de vacantes.

1. Cuando sea necesario cubrir un puesto de trabajo con carácter definitivo, la Dirección procederá a la apertura de una convocatoria interna en la que podrán participar todas las trabajadoras y trabajadores que reúnan los requisitos exigidos por la Empresa, siempre que sean personal fijo de plantilla.

2. Las normas internas que regulan la cobertura de las plazas vacantes serán las recogidas en el Anexo II del presente Convenio Colectivo. En dicho Anexo se regulará igualmente el régimen de «Bolsa de Trabajo».

3. La Dirección de la Empresa comunicará al Comité la apertura de la convocatoria interna de plazas en vivienda o, en su caso, la convocatoria externa de plazas en centro de día, con carácter previo a la publicación definitiva.

Con el objetivo de que el Comité de Empresa tenga la información necesaria sobre las sustituciones que se lleven a cabo, la bolsa de trabajo del personal sustituto estará a disposición del Comité.

Halaber, hautaturiko pertsona bere lanpostua betetzen hasi baino lehen, Zuzendaritzak Enpresa Batzordean jakinaraziko ditu hautaketa-prozesuari dagokion ebazpenaren emaitza nahiz ebazpen horren arrazoiak.

Praktiketako langileak eta ordezkioak ebaluatzeko txostenak idatziz egingo dira, eta arrazoitu egin beharko dira. Zuzendaritzak langile bati bere ebaluazio-txostenaren edukia jakinarazteko unean, langileak hala eskatzen badu, Enpresa Batzordeko kide bat eta Giza Baliabideen arduraduna egongo dira aurrean.

4. Euren kudeaketa-erantzukizunekin loturiko arrazoiak dira eta zuzeneko arretarako lanak bertan behera utzi behar dituzten etxebizitzaren arduradunen ordezkariak hautatzerakoan, kontuan hartuko dira zerbitzuaren premiak, betiere bertan behera uzte hori behar den aurrerapenez programatzen bada.

9. artikulua. Probaldia.

Probaldia hitzartu ahal izango da idazki bidez, baina probaldi horrek inola ere ezin izango du sei hilabetetik gorakoa izan «arduradunaren» lanbide-kategoriarekin kontraturiko langileentzat, ezta hiru hilabetetik gorakoa ere «begiralearen» lanbide-kategoriarekin kontraturiko langileentzat, ezta hamabost egunetik gorakoa ere enpresako gainerako lanbide-kategoriarekin kontraturiko langileentzat.

Probaldian dagoen langileari aldi baterako ezintasuna suertatzen bazaio, probaldiaren epea eten egingo da, aldeak ados jartzen badira betiere.

10. artikulua. Kontratuak.

1. Lan-kontratuak idatzizkoa edo ahozkoa daiteke.

Kontratuak idatziz egin beharko da legezko xedapenen batek hala agintzen badu edo kontratuaren iraupena 4 astetik gorakoa bada.

Edozein alde eskatu ahal izango du kontratuak idatziz egiteko.

2. Prestakuntzako kontratuaren modalitatean gehienez ere hiru kontratazio egin daitezke, eta kontratu mota hori daukaten langileen ordainsariak, gutxienez, hitzarmen kolektibo honetan kategorian bakoitzerako ezarritako soldataren % 80 izango dira, betiere egindako lan-denboraren arabera proportzioan.

3. Praktika-aldiko kontratuak gutxienez 6 hilabete iraungo dute eta gehienez bi urte. Kontratu mota hori daukaten langileen ordainsariak hitzarmen honetan lanpostu mota berean edo parekoan ari direnentzat ezarritako soldataren % 85 izango dira.

4. Enpresak egiten dituen behin-behineko kontratuak kausalitatearen printzipioari eta indarreko legerian ezarritakoari lotu behar zaizkio.

11. artikulua. Lanpostuz aldatzea.

1. Zuzendaritzak, Batzorde Misto Parekideari kontsulta egin ondoren, mugikortasun funtzionala dakarten lanpostu-aldaketak egitea erabaki ahal izango du. Horretarako, lanpostu bakoitzean jarduteko eta dagokion lanbide kategorian sartzeko behar diren ikasketak edo lanbide-tituluak izango dira muga berrak.

2. Aurreko paragrafoan aipatzen den lanpostu aldaketa behin betikoa denean, aldaketak eragiten dion langileak kontratuak deuseztatzeak aukera izango du, lanpostu aldaketa gertatu eta hurrengo hilabetean. Kasu horretan, lanean emandako urtebete bakoitzeko 20 laneguneko benetako soldatari dagokion kalteordaina jasoko du, eta urtebetetik behera tarteak hilabete hainbanatuko dira. Gehienez ere 12 hilabeteri dagokion jasoko da.

3. Lanpostua aldatzean lan-baldintzetan aldaketa nabarmenak gertatzen badira, prozedurak indarrean diren lege-xeda-

Así mismo, la Dirección comunicará al Comité de Empresa el resultado de la resolución, y los motivos de la misma, correspondiente al proceso de selección antes de que la persona seleccionada se incorpore a su puesto de trabajo.

Los informes de evaluación del personal en prácticas y sustitución se realizarán por escrito y de forma razonada. Cuando la Dirección vaya a comunicar a un trabajador o trabajadora el contenido de su informe de evaluación, se realizará, si el afectado o afectada lo demandase, con la presencia de un miembro del Comité de Empresa y de la Responsable de Recursos Humanos.

4. Las y los responsables de las viviendas que, por motivos de su responsabilidad de gestión, tengan que ausentarse de sus tareas de atención directa, serán sustituidos teniendo en cuenta las necesidades del servicio siempre y cuando dicha ausencia esté programada con la debida antelación.

Artículo 9. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para las trabajadoras y los trabajadores contratados con la categoría profesional de Responsable, ni de tres meses para las trabajadoras y los trabajadores contratados con la categoría profesional de Monitor, ni de quince días para las trabajadoras y los trabajadores contratados para el resto de categorías profesionales de la Empresa.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la trabajadora o trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 10. Contratos.

1. El contrato de trabajo podrá ser escrito o verbal.

Deberán ser escritos siempre que así lo exija una disposición legal y cuando la duración del contrato sea superior a 4 semanas.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito.

2. Las contrataciones realizadas bajo la modalidad de contratos para la formación, no podrán exceder de tres y la retribución de la trabajadora o trabajador contratada/o en esta modalidad, no podrá ser inferior, en proporción al tiempo trabajado, al 80 % del salario que para cada categoría esta fijada en el presente convenio colectivo.

3. Los contratos en prácticas no podrán tener una duración inferior a 6 meses ni superior a dos años y la retribución del personal contratado bajo esta modalidad será de un 85 % del salario fijado en este convenio para quien desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

4. Los contratos eventuales que realice la empresa deberán estar sujetos al principio de causalidad y a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 11. Cambio de puesto de trabajo.

1. La Dirección, previa consulta a la Comisión Mixta Paritaria, está facultada para acordar los cambios de puesto que supongan movilidad funcional, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a la categoría profesional.

2. Cuando el cambio de puesto de trabajo previsto en el párrafo anterior, tenga carácter definitivo, la trabajadora o trabajador afectada/o por el cambio, tendrá derecho a rescindir su contrato dentro del mes siguiente a haberse producido. En este caso, percibirá una indemnización de 20 días de salario real por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a 1 año, con un máximo de 12 mensualidades.

3. Cuando el cambio de puesto de trabajo conlleve una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el proce-

penetan esaten dena bete beharko du. Langileak kontratua deusezteza erabakitzen badu, kasu horretan ere kalteordaina jasotzeko eskubidea izango du, aurreko paragrafoan aipatzen diren baldintza eta kopuru beretan.

Lanpostua aldatzeak behin betiko lekualdatzea eragiten badu, Langileen Estatutuaren 40. artikuluan eta artikuluko horren antzeko gainerako lege-xedapenetan esaten dena bete beharko da.

4. Justifikatuta dauden beharizanak direla eta, enpresak aukera izango du langile bat talde profesional apalagoko lanpostu batean lanean jartzeko, baina jatorrizko lanpostuko ordainsariak eskuratuko ditu langile horrek. Egoera horrek ezin izango du 2 hilabete baino gehiago iraun, eta, gainera, maila apalagoko kategoriako lan horiek ezin izango zaizkio berriz langile berari egiteko eskatu.

12. artikulua. Lanpostu-uzteak.

Lanpostua utzi nahi duten langileek idatziz jakinarazi beharko diote zuzendaritzari aldez aurretik, epe hauetan:

- a) Arduradunak: Hilabete 1.
- b) Gainerako kategoriak: 15 egun.

Hitzartu diren epe horietan abisurik ematen ez duten langileei enpresak kenketa egin ahal izango die azken kitapenetik, itundutako abisua eman gabe igaro diren egunei dagokien zatia kenduta.

LANALDIA, OPORRAK, EGUTEGIA, HERRIKO JAIA, SOLDATEN KOBRANTZA

13. artikulua. Lanaldia.

1. Hitzarmen hau indarrean egongo den bitartean, urteko lanaldiaren iraupena honako hau izango da:

- a) Urteko 1.670 ordu Zentroen arduradunentzat.
 - b) Urteko 1.547 ordu begirale-kontratua duten begiraleentzat.
 - c) Urteko 1.300 ordu txandakako asteburueta zerbitzuak ematen dituzten langileentzat eta eguneko zentroko langileen oporraldiak, 1.547 orduko langileen oporraldiak eta gehiegizko orduak eta etxebizitzaren arduradunaren ordezkapenak betetzen dituzten langileentzat, baita dagozkien zubietan eta jaiegutetan lan egiten duten langileentzat ere.
- Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitakoari dagokionez, lanaldi hori lanaldi osotzat hartuko da.
- d) 975 ordu urtean, txandakako asteburueta zerbitzuak eskaintzen dituzten langileen kasuan.
 - e) Lanaldia nola banatuko den, urtero finkatuko da dagoen egutegietan.
 - f) Urteko lanaldi horren barruan, 2016. urtean, 29 ordu bileretarako izango dira, eta 28 ebaluazio, prestakuntza, programazio eta koordinaziorako.

Urteko lanaldi horren barruan, 2017. urtean, 36 ordu bileretarako izango dira, eta 31 ebaluazio, prestakuntza, programazio eta koordinaziorako.

Urteko lanaldi horren barruan, 2018. urtean eta urte horretatik aurrera, 44 ordu bileretarako izango dira, eta 35 ebaluazio, prestakuntza, programazio eta koordinaziorako.

Urteko gainerako orduak erabiltzaileei zuzeneko arreta eskaintzekoak izango dira. Ordu horiek nola banatuko diren, kasuan kasuko lan-egutegietan zehaztuko da, etxebizitza bakoitzeko antolaketa-premiak kontuan izanda.

dimiento estará sujeto a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes. En caso de que el trabajador optara por rescindir su contrato, tendrá derecho a una indemnización en los mismos términos y cuantías que las señaladas en el apartado anterior.

Cuando el cambio de puesto de trabajo conlleve un traslado definitivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales concordantes.

4. Por necesidades justificadas, la empresa podrá destinar a un trabajador a un puesto de trabajo de inferior grupo profesional, conservando las retribuciones de su puesto de origen. Esta situación no podrá prolongarse por un período superior a 2 meses y, además, no podrá reiterarse la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

Artículo 12. Ceses.

El personal que cese voluntariamente deberá comunicarlo por escrito a la Dirección, dando los siguientes plazos de preaviso:

- a) Responsables: 1 mes.
- b) Resto de categorías: 15 días.

A quienes incumplan los plazos de preaviso convenidos, la Empresa les podrá deducir de su finiquito el equivalente diario de su retribución por cada día no dado del preaviso pactado.

JORNADA, VACACIONES, CALENDARIO, FIESTA PATRONAL, COBRO DE SALARIOS

Artículo 13. Jornada.

1. Durante la vigencia del presente convenio la duración de la jornada anual será la siguiente:

- a) 1.670 horas anuales de referencia para las y los responsables de Centros.
 - b) 1.547 horas anuales para las monitoras y monitores que tengan dicho contrato.
 - c) 1.300 horas anuales para las trabajadoras y trabajadores que prestan servicios en fines de semana alternos, incluido el personal que trabaje los puentes y festivos que les correspondan, cubren las vacaciones del personal de centro de día, y las vacaciones y excesos de horas del personal de 1.547 horas, así como las sustituciones de la responsable de vivienda.
- A los efectos previstos en el presente Convenio Colectivo, dicha jornada será considerada como jornada completa.
- d) 975 horas anuales a las trabajadoras y los trabajadores que prestan servicios en fines de semana alternos.
 - e) La distribución de jornada se fijará anualmente en los correspondientes calendarios.
 - f) De la citada jornada anual, durante el año 2016, 29 horas se dedicarán a realizar reuniones y 28 horas se dedicarán a tareas de evaluación, formación, programación y coordinación.

De la citada jornada anual, durante el año 2017, 36 horas se dedicarán a realizar reuniones y 31 horas se dedicarán a tareas de evaluación, formación, programación y coordinación.

De la citada jornada anual, durante el año 2018 y en adelante, 44 horas se dedicarán a realizar reuniones y 35 horas se dedicarán a tareas de evaluación, formación, programación y coordinación.

El resto de horas anuales serán horas de atención directa a los usuarios y a las usuarias. Su distribución se realizará en los correspondientes calendarios laborales, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de cada vivienda.

2. Enpresa eta langilea lanaldia aldatzeko ados jartzen bada, lanaldiaren gehikuntza ez da aparteko lanordutzat hartuko.

3. Beste alde batetik, lantokia eta txanda aldatuz gero, langileak bere txanda egingo du, hitzarmenean eta lan-egutegian ezarritako lanaldi, soldata eta gainerako baldintza berdinekin.

4. Erabiltzaileei ematen zaizkien zerbitzuen ezaugarriak kontuan izanik, egunean 9 ordutik gorako lanaldiak ezarri ahal izango dira lan-egutegiaren negoziazioan.

14. artikulua. Oporrak.

1. Hitzarmen honen eraginpeko langileek 30 egun naturalen opor ordainduak izango dituzte, horietatik lanegunak 26 izan ahal izango dira gehienez ere. Oporraldiekin loturiko ondo-riotarako, larunbatak laneguntzat hartuko dira.

2. Langileak bere oporraldi osoa edota horren zati bat baliatu ezin izan duen kasuetan, denbora-tarte hori Aldi Baterako Ezintasuneko prozesu batekin batera gertatu delako, urteko oporraldia baliatzeko eskubideari eutsiko dio langile horrek, eta medikuaren alta jasotzen duten egunetik aurrera hasiko da oporraldia edo jarraituko du oporraldiak, baita urte naturala amaituta dagoen kasuetan ere.

3. Oporrak hartzeko eskubidea izango da opor-sasoia hurrengo egoeretako batekin bat egiten badu: Haurdunaldi, erditze edo edoskitze naturalagatik Aldi baterako Ezintasuna, edo baldin eta kontratua eteten bada haurdunaldian arriskua izateagatik, amatasuna, aitasuna, edo bederatzi hilabete baino txikiagoko ume baten edoskitze naturalean arriskua egoteagatik, eta adopzio eta harreragatik Hitzarmen honetan jasotako baldintzetan. Bada, oporrak hartu ahal izango dira etetea amaitzen denean, nahiz eta opor horiek hartzeko urte naturala amaituta egon.

4. Oporrak benetako soldataren arabera ordainduko dira. Oporretako ordainsariek barnean hartuko dituzte plus hauen batez bestekoak: «gaueko lana» eta «igande eta jaiegunak», urtean zehar horiengatik jasotakoaren arabera. Horretarako, urtearen hasieran, batu egingo dira gaueko plusagatik eta igande eta jaiegunetako plusagatik langileak egutegiaren arabera jasoko dituen kopuruak, kopuru hori zati hamaika hilabete egingo da, eta hortik ateratzen den kopurua izango da oporretako hila-betean ordainduko dena.

5. Oporraldian, enpresan finkoak diren edota zerbitzuan gutxienez sei hilabete eman dituzten aldi baterako langileen gutxienez kopuru bat lan-txandetan egongo dela bermatuko da. Sei pertsonako txandetan, ezaugarri horiek dituzten lau langile egongo direla bermatuko da, eta pertsona gutxiagoko txandetan, berriz, langileen % 50.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa ez zaie aplikatuko Zentroen arduradunei.

15. artikulua. Egutegia.

1. Lan-egutegia urtero ezarriko da, enpresako zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien artean negoziatu ondoren. Urteko lanegunak eta lan-ordutegiak ezartzerakoan, itundutako zerbitzuetan egin beharreko lanorduak hartuko dira oinarritzat.

Lan-egutegi hori azaroan egingo da, aipatutako hilabetea amaitu baino lehen adostu eta sinatu beharko da.

2. Lanpostu bakoitzaren urteko egutegian 365 eguneko denbora-tartean banaturiko hiru lan-txandak bilduko dira, eta gaueko txandak ezin izango dira aldatu eguneko txandekin. Aldaketa pertsonalak ez dira sartuko lanpostu bakoitzaren egutegietan.

2. Cuando los cambios de jornada se realicen de mutuo acuerdo el incremento de las mismas no tendrá consideración de horas extraordinarias.

3. Por otra parte, cuando se produzca cambio de centro de trabajo y turno la trabajadora o trabajador pasará a realizar su turno, con la jornada, salario y demás condiciones establecidas en el convenio y en el calendario laboral.

4. Dada la naturaleza de los servicios a prestar a las/los usuarias/os, se podrán establecer jornadas diarias superiores a 9 horas en el marco de la negociación del calendario laboral.

Artículo 14. Vacaciones.

1. El personal afecto por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, debiéndose disfrutar exclusiva y necesariamente, 26 días laborales. A estos efectos, los sábados tendrán la consideración de días laborales.

2. Cuando una trabajadora o un trabajador no haya podido disfrutar de todas o de parte de sus vacaciones por haber coincidido este periodo con un proceso de Incapacidad Temporal, aquella o aquel mantendrán su derecho al disfrute de las vacaciones anuales, que se iniciarán o reanudarán a continuación de la fecha de alta médica, incluso aunque haya finalizado el año natural.

3. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción y acogimiento en los términos previstos en este Convenio, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

4. Las vacaciones se retribuirán en razón al salario real. La retribución de las vacaciones incluirá el promedio de los pluses «nocturno» y «domingos y festivos» que se perciban durante todo el año. A tal efecto, a comienzos de año de sumará la retribución que por plus nocturno y por plus de domingos y festivos vaya a percibir el trabajador según su calendario, se dividirá entre 11 meses y la cuantía resultante será la que se abone durante el mes de vacaciones.

5. Durante el período vacacional se garantizará la presencia en los turnos de trabajo de un mínimo de trabajadoras y trabajadores que sean fijos en la empresa o eventuales con, al menos, seis meses de servicio. En los turnos de seis personas se garantizará la presencia de cuatro trabajadoras o trabajadores con esos requisitos y, en los turnos de menos personas, el 50 % del personal.

Lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación a las y los responsables de los Centros.

Artículo 15. Calendario.

1. El calendario laboral se establecerá anualmente, previa negociación entre la Dirección de la Empresa y la Representación de las trabajadoras/es. Los días laborales anuales y los horarios de trabajo se establecerán tomando como base las horas de prestación de servicios pactados.

Dicho calendario se realizará durante el mes de noviembre y estará acordado y firmado antes de finalizar dicho mes.

2. En el calendario anual de cada puesto de trabajo se recogerán los tres turnos de trabajo distribuidos durante los 365 días, no pudiéndose cambiar los turnos de noche por los turnos de día. Los cambios personales no se incluirán en los calendarios de cada puesto de trabajo.

Aldaketa pertsonaletan bat-batean gertatutako ustekabeko arazoiek ez dute, inolaz ere, langileei hitzarmen honetan ezarritako baimenak eta lizentziak murriztea ekarriko; soldatarik gabeko baimenak izango dira salbuespen bakarra.

Egutegiak sortu baino lehen, urteko 1.547 orduko langileei dagokien egutegia eratuko da, ondoren, urteko 1.300 ordu dituzten langileena, eta kontuan hartuz arestian aipaturiko horiek beren lanpostura egokitutako egutegia izango dutela.

Urteko 1.300 orduko kontratua duten langileek, beren lanegutegia egiterakoan, dagozkien txandakako asteburuak, zubiak eta jaiegunak beteko dituzte lehenik eta behin, horren ondoren, eguneko zentroko langileen oporraldiek eragindako zerbitzu bereziak, ondoren, urteko 1.547 orduko kontratua duten langileen oporraldiek eragindako ordezkapenak eta langile horien gehiegizko orduak, asteko blokeetan programaturikoak, eta azkenik, etxebizitzaren arduradunen ordezkapenak bete ahal izango dituzte.

3. Eguneko zentroko zerbitzu berezizat edota laguntza-taldetzat hartuko dira eguneko zentroak irekita ematen ez dituen denbora-tarteetan etxebizitza-profesionalek emandako zerbitzuak (Aste Santua, udako oporraldiak eta Gabonak).

4. Enpresak ematen dituen zerbitzuen ezaugarriak kontuan hartuta, behin lan-egutegia itxi eta erabakitakoan, ez da inolako ordutegi-malgutasunik aplikatuko, enpresak eta langileen ordezkariak halakorik hitzartzen ez badute behintzat.

5. Bi aldeek erabaki dute arau gisa ezartzea gaueko txandana eskaintzen den zerbitzua bi pertsonak eskaintzea, baina enpresaren zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak erabakiko dute arau hori gutxika-gutxika ezartzea.

6. Langileen Estatutuaren 34,2. artikuluan jasotakoa dela eta, aldeek erabaki dute lanaldiaren banaketan irregulartasuna mantentzea, orain arte egin izan den moduan.

16. artikulua. Soldaten kobrantza.

1. Soldatak lanean emandako hilaren ondorengo 1. egunean jasoko dira, baina egun hori larunbata edo jaieguna bada, hurrengo egun baliodunean ordainduko dira.

2. Aspaceko langile finkoek aurrerakin arruntak eskatu ahal izango dituzte, interesik gabe itzultzekoak, betiere kopurua ez bada benetako soldataren hilabete bati dagokiona baino handiagoa. Kopuru hori itzultzeko, soldatetatik kenduko da, gehienez ere 14 hilabetetan (14 ordainsari).

Horretarako, 10.000 euroko funts bat egongo da langile gutzientzat, baina langile bakoitzak, urtero, gehienez ere, 1.000 euro eskatu ahal izango ditu.

ORDAINSARIAK

17. artikulua. Ordainsariak (Ikus I. eranskina).

1. Kontzeptu hauek osatzen dute ordainsarien egitura:

- Oinarrizko soldata.
- Aspace Hirurtekoa, bizitokia den etxebizitza.
- Taulako hirurtekoa.
- Gaueko lanaren plusa.
- Igande eta jaiegunetako lanaren plusa.
- Aparteko pagak.

Las causas imprevistas sobrevenidas durante los cambios personales no supondrán, en ningún caso, una reducción de los permisos y licencias previstas en el presente convenio para los trabajadores y trabajadoras afectados / as, excepto los permisos sin sueldo.

La confección de calendarios partirá de la elaboración del calendario correspondiente a las trabajadoras y los trabajadores de 1.547 horas anuales, continuando con el personal de 1.300 horas anuales, disponiendo estos últimos de un calendario ajustado a su puesto de trabajo.

El personal con contrato de 1.300 horas anuales partirán, a la hora de confeccionar su calendario laboral, de cubrir, en primer lugar, los fines de semana alternos, los puentes y festivos que les correspondan; a continuación, cubrirán los servicios especiales motivados por las vacaciones del personal de centro de día; a continuación, cubrirán las sustituciones generadas por las vacaciones del personal con contrato de 1.547 horas anuales y, los excesos de horas de este personal programadas en bloques de semana; y, finalmente, podrán cubrir las sustituciones de los responsables de vivienda.

3. Se entenderán por servicios especiales de centro de día o retén los servicios prestados por los/las profesionales de vivienda en periodos de no apertura de centro de día (Semana Santa, vacaciones de verano y Navidad).

4. Teniendo en cuenta las características de la prestación de servicios en la empresa, una vez cerrado y acordado el calendario laboral, no se aplicará flexibilidad horaria de ningún tipo, salvo pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras.

5. Las partes acuerdan establecer como regla que el servicio durante el turno de noche se preste por dos personas, si bien la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores acordarán la aplicación paulatina de dicha regla.

6. A efectos del artículo 34,2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan mantener la irregularidad en la distribución de la jornada, tal y como se viene realizando hasta la fecha.

Artículo 16. Cobro de salarios.

1. Los salarios se percibirán el día 1 al mes posterior vencido. Si dicho día coincide con sábado o festivo, se abonará el primer día hábil siguiente.

2. Los trabajadores fijos de Aspace podrán solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin interés, siempre que la cuantía no exceda de una mensualidad del salario real. El reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en el salario hasta un máximo de 14 mensualidades (14 pagas).

A estos efectos se establecerá un fondo de 10.000 euros para todos los trabajadores, si bien cada trabajador, individualmente considerado, solo podrá disponer anualmente de una cuantía máxima de 1.000 euros.

RETRIBUCIONES

Artículo 17. Retribuciones (ver anexo I).

1. La estructura retributiva está constituida por los siguientes conceptos:

- Sueldo Base.
- Trienio Aspace Vivienda Residencia.
- Trienio Tabla.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus de Domingos y Festivos.
- Pagas Extraordinarias.

2. Aurreko kontzeptu horien osagarri, 2017-12-31ra arte, langileek eskubidea izango dute, hala behar duen kasuetan, I. eranskinean arautzen den lanaldi zatituaren osagarria eskuratzeko.

3. Kontzeptu jakin bat «benetan lan egindako ordu bakoitzeko» eskuratzen bada, halakotzat hartuko dira langileak benetan lanean zerbitzua ematen emandako orduak, eta, beraz, enpresak eragindakoak ez diren arrazoiengatik langileak ez badu zerbitzu hori eskaintzen, kontzeptu horiengatik ez da inolako kopururik eskuratuko.

18. artikulua. Antzinasuna.

1. Aspace Etxebizitza Erresidentzia hirurtekoa: 2002ko abenduaren 31n Aspace Etxebizitza Erresidentzian lan egiten zuten langileei egun horretan jasotzen zituzten zenbatekoak errespetatuko zaizkie.

2. Taulako hirurtekoa: 2003ko urtarrilaren 1etik aurrera, izan daitezkeen hirurtekoak I. eranskinaren arabera ordainduko dira.

Hirurtekoa lehenengo sei hilekoan betetzen bada, urtarrilaren 1etik aurrera sortuko da, eta bigarren sei hilekoan betetzen bada, uztailaren 1etik aurrera sortuko da.

Antzinasuneko plusari dagokionez, langileak Aspacen zerbitzua ematen emandako aldi guztiak hartuko dira kontuan, kontuan izan gabe kontratua nolakoa zen edo kontratuen artean zenbat denbora igaro den.

19. artikulua. Gaueko lanaren plusa (Ikus I. eranskina).

1. Gaueko lantzat joko da gaueko 22etatik hurrengo goizeko 6etara bitartean egiten dena.

2. Gaueko txandan lan egiteko berariaz kontratatzen diren langileek ez dute gaueko lanaren plusik kobratuko.

3. Txanda horretan lan egiten duten gainerako langileek gaueko plusa jasoko dute, betiere 22:00etatik 06:00ak arte lanean benetan emandako ordu kopuruaren arabera.

20. artikulua. Igande eta jaiegunetako lanaren plusa (Ikus I. eranskina).

1. Igande eta jaiegunetan egindako lana hartuko da aintzat.

2. Gaueko txandaren barruan igande eta jaiegunetako goizeko seietatik zortzietara bitartean egiten diren lanorduak jaiegunetako lanorduak bezala ordainduko dira.

3. Igandez edo jaiegunetan lan egiten duten langileek igande edo jaieguneko plusa jasoko dute, lanean benetan emandako ordu kopuruaren arabera.

21. artikulua. Aparteko pagak.

Aparteko bi esker-sari bermatuko dira, horietako bakoitza 30 eguneko benetako soldata adinakoa. Besterik itundu ezean, uztailan eta abenduan ordainduko dira, ohiko egunean. Esker-sarien sortzapen aldia sei hilabetekoa izango da.

1.300 orduko begiraleek, salbu eta gaueko postuetan lanean dihardutenek, aparteko ordainsarien zenbatekoa hamabi hilabete arruntetan hainbanatuta jasoko dute, hain zuzen ere hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean zehazten den kopuruaren arabera.

LIZENTZIAK, BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA BESTE HOBEKUNTZA SOZIAL BATZUK

22. artikulua. Lizentziak ordaintzea.

Langile bat ordaindutakoa den lizentzia batez baliatzen ari denean, lizentzia duen egun horietan lanean ariko balitz bezalako ordainsaria eskuratuko du, barruan direla, hala behar denean, benetan lan egindako orduei dagozkien plusak ere.

2. Adicionalmente a los conceptos anteriores, hasta el 31/12/2017 los trabajadores tendrán derecho a percibir, en su caso, el complemento de jornada partida regulado en el anexo I.

3. Cuando un determinado concepto se perciba por «hora efectivamente trabajada» deberán entenderse como tal las horas en que haya una efectiva prestación de servicios por el trabajador, de tal manera que cuando el trabajador no preste servicios por razones que no sean imputables a la empresa, no se percibirá cuantía alguno por tales conceptos.

Artículo 18. Antigüedad.

1. Trienio Aspace Vivienda Residencia: a las trabajadoras y trabajadores que vinieran prestando sus servicios en Aspace Vivienda Residencia a 31 de diciembre de 2002, se respetarán las cuantías que vienen percibiendo en dicha fecha.

2. Trienio Tabla: a partir del 1 de enero de 2003, los trienios que pudieran producirse se abonarán con arreglo al anexo I.

Se devengará desde el 1 de enero cuando el trienio correspondiente se cumpla durante el primer semestre, y desde el 1 de julio, cuando se cumpla durante el segundo semestre.

Se computarán, a efectos del plus de antigüedad, todos los períodos de trabajo en que el trabajador haya prestado servicios en Aspace, con independencia del tipo de contrato o del tiempo que haya transcurrido entre contratos.

Artículo 19. Plus de nocturnidad (ver anexo I).

1. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana del día siguiente.

2. Las trabajadoras y los trabajadores contratados específicamente para desarrollar su tarea en dicho turno no cobrarán plus de nocturnidad.

3. El resto de trabajadores que desarrollen sus tareas en dicho turno, percibirán el plus de nocturnidad en función de las horas efectivamente trabajadas entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

Artículo 20. Plus de domingos y festivos (ver anexo I).

1. Se considera el trabajo realizado los domingos y festivos.

2. Las horas del turno de noche comprendidas entre las seis y las ocho de la mañana de domingos o festivos se abonarán como festivos.

3. Los trabajadores que desarrollen sus tareas en domingo o festivo, percibirán el plus de domingos y festivos en función de las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Se garantizarán dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario real que serán abonadas, salvo pacto en contrario, en los meses de Julio y diciembre y en las fechas habituales. Las gratificaciones tendrán carácter de devengo semestral.

Los monitores de 1.300 horas, excepto los que prestan servicios en los puestos de noche, percibirán el importe de las pagas extraordinarias prorrateado en las doce mensualidades ordinarias, según el importe señalado en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y OTRAS MEJORAS SOCIALES

Artículo 22. Retribución de las licencias.

Quando un trabajador disfrute de una licencia retribuida, percibirá durante los días de licencia la misma retribución que hubiera percibido de estar prestando servicios, incluidos, en su caso, los plusones que se cobran por hora efectivamente trabajada.

23. artikulua. Ezkontzako edo bizikidetzaren egonkorren hasierako lizentzia.

1. Ezkontzeagatik, langileek 18 egun naturaleko lizentziarako eskubidea izango dute.

Bikotekidearekin bizikidetzaren egonkorra hasten duten langileek ere lizentziarako eskubidea izango dute. Betiere bizikidetzaren ziurtagiria aurkeztu beharko dute, bikotea bizi den herriko Udalak emana, edo bestela, elkartzeko zibilen udal-erregistro badiago, bertan emandako ziurtagiria. Ezkontzazatik lizentzia bat hartzen denetik ezingo da horrelako beste bat hartu 4 urte igaro arte.

2. Lizentzia eragin duen jazoera gertatzen den egunetik aurrera hasiko da zenbatzen, eta derrigorrezkoa izango da dagokion Familia Liburuaren, elkarbizitza-ziurtagiriaren edota erregistroko inskripzioaren bitartez jazoera hura justifikatzea.

3. Hitzarmenaren gainerako artikuluetan erabiltzen den «bikotekide» terminoa aplikatzeko, ezinbestekoa izango da agindu honetan eskaturiko erregistroak edota ziurtagiriak betezea.

4. Ezkontzen direnak gurasoak, anai-arrebak, seme-alabak, bilobak, aitonamonak edo gradu bereko senitarteko politikoak direnean, langileak eskubidea izango du egun natural bat hartzeko, ospakizunaren egunean, eta beste egun bat gehiago ere hartuko du ospakizuna 200 km baino gehiagora gertatzen bada, eta beste egun osagarri bat 200 km-ko. Gehienez ere 3 egun gehiago luzatu ahal izango da.

24. artikulua. Amatasun edo aitatasunagatik lizentzia.

Umea jaiotzen denean, amaren bikotekideak 5 egun naturaleko lizentziarako eskubidea izango du, umea jaiotzen denetik hasita.

Jaiotza dela eta amaren edo haurraren osasun-egoerak konplikazioaren bat badu, aitak lizentziaren aldia bi egunez luzatzeko eskubidea izango du.

Umea 150 km-ra baino urrunago jaiotzen bada, lizentzia egun bat luzeagoa izango da, eta beste egun bat gehituko zaio 150 km-ko tarte bakoitzeko, gehienez 3 egun natural gehitu arte.

25. artikulua. Ahaideen gaixotasun larriagatik lizentzia.

1. Hona hemen lizentzia honen iraupena:

a) Egutegiko 5 egun ezkontidearen, bikotekidearen, aitaren edo amaren, semearen edo alabaren, anaiaren, nebaren, arrebaren edo ahizparen (ezkontzakoak barnean hartuta) gaixotasun larriagatik, betiere langilearekin bizi badira.

b) Egutegiko 3 egun ezkontzako aitaren edo amaren, anaiaren, nebaren, arrebaren edo ahizparen (ezkontzakoak barnean hartuta), bilobaren, aitonaren edo amonaren (ezkontzakoak barnean hartuta) gaixotasun larriagatik.

c) Bi egun natural, odol-ahaidetasuneko edo ezkontzahaideetasuneko bigarren mailarainoko ahaideek ospitalean ingesatu gabeko ebakuntza kirurgikoa egiten badute eta etxean atseden hartu behar badute.

d) Lizentzia hori egun bat luzatuko da 150 km-tik gorako bidaia egin behar bada, eta beste egun bat gehituko zaio 150 km-ko tarte bakoitzeko, gehienez 3 egun gehitu arte.

e) Ezkontide edo bikotekidearen, seme-alaben, gurasoen, aitaginreba-amaginarreben, neba-arreben edo koinatu-koinatuen gaixotasun larriak luzatzen irauten badu, langileak, lizentzia amaitu zitzaionetik 30 egun igarotakoan, ordaindutako beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du. Lizentzia horrek lehengoak beste iraungo du baina oraingoan ez da aplikatuko distantziarengatik lizentzia.

Artículo 23. Licencia por matrimonio propio o inicio de convivencia estable.

1. Por razón de matrimonio propio se tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales de duración.

Asimismo, tendrá derecho a esta licencia quien inicie una convivencia estable de pareja, siempre que acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde las interesadas/os tengan establecida la residencia o, en su caso, mediante certificado del Registro Municipal de uniones civiles, cuando este existiera. No podrá concederse otra nueva licencia por este concepto en el plazo de 4 años.

2. La licencia empezará a computarse a partir de la fecha del hecho causante, siendo imprescindible su justificación mediante el correspondiente Libro de Familia, certificado de convivencia o inscripción registral.

3. Los términos de «compañero» o «compañera» que se utilizan en el resto del articulado del Convenio requerirán del cumplimiento de las inscripciones o certificados que se exigen en este precepto.

4. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, hermanos, hijos, nietos, abuelos o los parientes políticos del mismo grado, el trabajador tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de la celebración, que podrá ser ampliada en 1 día si la celebración se efectuase a más de 200 km. y por cada 200 km. más de desplazamiento con un máximo de 3 días de ampliación.

Artículo 24. Licencia por nacimiento de hija/o.

Por alumbramiento de la esposa o compañera, la madre o el padre tendrán derecho a 5 días naturales de licencia contados a partir del hecho causante.

Si el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o el hijo, el padre tendrá derecho a la ampliación del período de licencia en 2 días.

La licencia podrá ser ampliada en 1 día si el nacimiento tuviera lugar a más de 150 kms. y por cada 150 kms. más de desplazamiento hasta un máximo de 3 días naturales de ampliación.

Artículo 25. Licencia por enfermedad grave de parientes.

1. Esta licencia contiene los siguientes periodos de duración:

a) 5 días naturales por enfermedad grave del cónyuge, compañero/a, padres/madres, hijos/hijas y hermanos/hermanas, incluidos los políticos, que convivan con el trabajador.

b) 3 días naturales por enfermedad grave de padres y madres políticos, hermanos/hermanas, hermanos/hermanas políticas, nietos/nietas, abuelos/abuelas, incluidos/as los/as abuelos/abuelas políticos/as.

c) 2 días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Esta licencia se ampliará en un día si fuera necesario un desplazamiento de 150 kms. y en un día más por cada 150 kms. más de desplazamiento hasta un máximo de 3 días de ampliación.

e) Cuando la enfermedad grave persistiera y afectara a cónyuge, compañera/o, hijas e hijos, madres/padres, madres/padres políticas/os, hermanas/os, y hermanas/os políticas/os, la trabajadora o trabajador tendrá derecho pasados 30 días desde la finalización de la misma a una nueva licencia retribuida por igual tiempo, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamientos.

2. Gaixotasun larritzat joko da medikuak hala kalifikatzen duena. Irizpide hauek orientagarriak izango dira:

- a) Ospitaleratu beharra.
- b) Ebakuntza egin eta gaixoak laguntzaile baten beharra izatea.

Lizentzia horretatik kanpo geratuko da ahaideen erditzea, zesarearen kasuan izan ezik.

3. Kasu guztietarako eskatuko da ospitalean egon izanagatik ziurtagiria edota mediku- edo ospitale-ziurtagiria barnera- teak irautdako egun bakoitzerako.

4. Egutegiko 5 eguneko lizentzien kasuetan, lizentzia baliatzeko egunak hautatzeko eskubidea izango du langileak, eta jarraian edota txandaka aukeratu ahal izango ditu 5 egun horiek. Kasu horretan, lizentzia 3 lanegunetako izango da lizentzia eragin duen jazoera gertatu zen egunetik zenbatzen hasita egutegiko 15 egunen barruan, joan-etorriengatik dago- kion areagotzea alde batera utzi gabe.

26. artikulua. Ahaideen heriotzagatik lizentzia.

1. Ezkontide edo bikotekidearen eta seme-alaben herio- tzagatik, 5 egun natural.

2. Guraso, neba-arreba, iloba edo aitona-amonen herio- tzagatik, ezkontza bidezkoak barne: 3 egun natural.

Gurasoak edo neba-arrebak, ezkontza bidezkoak barne, lan- gilearekin bizi badira, langileak 5 egun naturalerako eskubidea izango du. Egunak egitate sortzailetik hasita zenbatuko dira.

3. 150 km-tik gorako bidaia egin behar denean lizentzia horri egun bat gehituko zaio, eta 150 km-ko tarte bakoitzeko beste egun bat, gehienez 3 egun gehitu arte.

4. Lizentzia horren frogagiria ahaide hori hil dela egiazta- zen duen edozein dokumentu izango da.

27. artikulua. Ohiko bizilekua aldatzeko lizentzia.

Egun natural bat.

28. artikulua. Medikua kontsultara joateko lizentzia.

1. Behar beste denbora, lan-orduetan langileak berak, seme-alabek, aita-amek, ezkontideak, kideak edo besteen pre- mia handia izanda langilearen gain dagoen edo berekin bizi den familiarrak kontsulta medikura, publiko edo pribatura, joan behar badu, betiere, kontsultara joatea medikuntza orokorreko sendagi- leak agindu badu eta langileak bolantea aurkeztu badu.

2. Behar beste denbora, ama izatekoek haurra jaio au- rreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak ikas- teko, lanorduetan egokitu badira.

Amniozentesiaren frogia egiteko ere ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute, bai eta indarberritzeko egunak hartzeko ere, proba horren ondorioz, medikuak atsedena har- tzeko esan badie.

29. artikulua. Azterketak egiteko lizentzia.

Langileak behar adina denbora hartu ahal izango du azter- ketak egiteko, baina justifikatu egin beharko du.

Gauetz lan egiten duten langileek aurreko lanaldian hartuko dute baimena.

Langileak bere ohiko bizilekutik 150 km-ra baino urrunago joan behar badu azterketa egitera, lizentziari egun bat gehituko zaio.

2. Se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por la facultativa o facultativo correspon- diente. Serán criterios orientativos:

- a) Necesidad de hospitalización.
- b) Necesidad de intervención quirúrgica que precise acompañante.

Queda excluido de esta licencia el supuesto de parto de fa- miliars, excepto en caso de cesárea.

3. Para todos estos supuestos se exigirá certificado de es- tancia hospitalaria, o certificado médico o del hospital para cada uno de los días que dure el internamiento.

4. En los casos de licencias de 5 días naturales, el traba- jador/a tendrá derecho a elegir las fechas de disfrute de la li- cencia y lo podrá hacer de forma consecutiva o alterna. En este último caso la licencia será de 3 días laborables dentro de los 15 días naturales desde el hecho causante, sin perjuicio de la ampliación que corresponda por desplazamiento.

Artículo 26. Licencia por fallecimiento de parientes.

1. 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge o compa- ñera/o, madres/padres, e hijas/os.

2. Por la misma causa para hermanas/os, nietas/os y abuelas/os políticas/os del mismo grado: 3 días naturales.

Cuando las/los madres/padres y hermanas/os, inclui- das/os políticas/os y convivan con la trabajadora o trabajador, tendrán derecho a 5 días naturales. El cómputo de los días se entenderá desde el hecho causante.

3. Si fuera necesario desplazamiento, esta licencia se am- pliará 1 día a partir de 150 kms. y de un día más por cada 150 kms. más hasta un máximo de 3 días de ampliación.

4. El justificante de esta licencia será cualquier docu- mento que acredite el fallecimiento.

Artículo 27. Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.

1 día natural.

Artículo 28. Licencia por asistencia a consulta médica.

1. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica pública o privada del trabajador, sus hijos, pa- dres, cónyuge, compañero o familiar gran dependiente que con- viva o esté a cargo del trabajador cuando, coincidiendo el hora- rio de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general y siempre que el trabajador pre- sente el volante justificativo de la prescripción.

2. Las trabajadoras de Aspace tendrán derecho a una li- cencia por el tiempo indispensable para la realización de exá- menes prenatales y técnicas de preparación para el parto que deban de realizarse dentro de la jornada laboral.

Así mismo tendrá derecho a licencia retribuida para la reali- zación de la prueba de amniocentesis y de los días de reposo que, como consecuencia de dicha prueba, le aconseje el servi- cio médico.

Artículo 29. Licencia para exámenes.

La trabajadora o trabajador tendrá derecho a una licencia por el tiempo necesario para la realización de exámenes, de- biendo justificarse la misma.

En los casos de jornada nocturna el permiso será la jornada anterior.

En el caso de tener que realizar el examen a más de 150 kms. del domicilio habitual de la trabajadora o trabajador, esta licencia se ampliará en 1 día más.

30. artikulua. Norberaren kontuutarako lizentzia.

1. Kontzeptu horrengatik langileek 4 egun naturaleko lizentziarako eskubidea izango dute.

Zerbitzuan oraindik urtebete egin ez duten langileei, lanean hasi edo lanera itzuli ziren egunetik urte bereko abenduaren 31ra arte egindako zerbitzu denboraren arabera lizentzia emango zaie.

2. Norberaren kontuak dira familiarekiko eginbeharrak, lanpostua utzita bete behar direnak: Hala nola ezkontzak, Hitzarmenaren 25. artikuluan aurreikusitako kasuetan, bataioak eta hiletak.

Hauek ere norberaren kontuak dira: Mediku kontsulta pribatuetara joatea, langileari eragiten dioten egintza judicial, administratibo edo lan-arlokoetara joatea, edo kontsultategi juridiko eta sindikaletara joatea.

3. Norbere gauzetarako lizentziak behar bezala justifikatu egon beharko dira.

31. artikulua. Kontratua etetea haurdunaldiagatik, erditzeagatik eta aitatasunagatik.

1. Haurdun dauden emakumeak lanik egin gabe egongo dira 16 astean jarraian, eta lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute. Ume bat baino gehiago jaiotzen badira edo ume urritua jaiotzen bada, epe hori 18 astera luzatuko da. Interesdu-nak nahi duenean hartuko du lanik gabeko denbora. Betiere, erditu eta segituan 6 aste hartu beharko ditu.

Ama hiltzen bada, berdin izanik ama horrek lanik egiten zuen edo ez zuen, beste gurasoak etete-epa osorik edo dago-kion zatia hartu ahal izango du, erditze-egunetik kontatzen hasita, eta ez da baimenetik deskontatuko erditzea baino lehen hartu ahal izan duen zatia. Umea hiltzen bada, etete-epa ez da murriztuko, salbuespen batekin, hain zuzen, nahitaezko atse-deneko sei asteak bukatuta amak berriro lanpostura bueltatze-a eskatzea.

Erditu ondoren suspertzeko amak nahitaez hartu behar dituen 6 asteak gorabehera, amak aukeran izango du erditu osteko atsedendialdiaren zati bat, jarraitua eta mugatua, ama ez-biologikoari edo aitari lagatzea, berarekin batera edo beraren atzetik har dezan, salbu eta lanera itzultzeko orduan ama biolo-gikoaren osasuna arriskuan dagoela ikusten bada. Beste gura-soak hasieran lagatako amatasunagatik etete-epa baliatu ahal izango du, nahiz eta ama lanera hastea aurreikusita da-goen momentuan ama hori aldi baterako ezintasun egoeran egon.

Baldin eta amak ez badu bere jarduera profesionala eteteko eskubiderik jarduera hori arautzen duten arauen arabera prestazioak jasotzeko eskubidearekin, beste gurasoak bere lan-kontratua eteteko eskubidea izango du amari zegokion epea hartuta, eta hori bateragarria izango da aitatasunagatik kon-tratu-etete eskubidea baliatzearekin.

Garai aurreko erditzeak gertatzen direnean, pisu gutxirekin, eta jaiotze berriak erditu eta gero ospitalean egon behar badu, baldintza klinikoren bategatik, eta sei egunez baino gehiagoz, etete-epa jaiotze berria ospitalean dagoen bezainbeste egun luza-tuko da, gehienez hamahiru aste osagarri, eta arauzko baldin-tzetan.

2. Semealaba jaiotze, adoptatu edo harreraren hartzean, langi-leak eskubidea izango du kontratua eteteko, aitatasuna dela eta, legez ezarritako eperako eta moduan.

Artículo 30. Licencia por asuntos propios.

1. Por este concepto se tendrá derecho a una licencia de 4 días naturales.

Para quien no alcance el año de servicio, será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

2. Se entenderá por asuntos propios aquellos que impliquen ausencia del puesto de trabajo para el cumplimiento de atenciones familiares con parientes, tales como bodas, en los casos no previstos en el artículo 25 del Convenio, bautizos y funerales.

Asimismo, se entenderá por asuntos propios la asistencia a actos de carácter judicial privado, administrativo o laboral que afecten a la trabajadora o trabajador o asistencia a consultorios jurídicos y sindicales.

3. Todos los asuntos propios deberán estar debidamente justificados.

Artículo 31. Suspensión del contrato por gestación, alumbramiento y paternidad.

1. Toda mujer en estado de gestación suspenderá el trabajo, con derecho a reserva del puesto, durante 16 semanas ininterrumpidas ampliables, por parto múltiple o hija/hijo con discapacidad a 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del permiso la parte que la madre hubiera podido disfrutar con antelación al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las 6 semanas post-parto para el descanso obligatorio de la madre, ésta podrá optar porque la madre no biológica o el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre biológica, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre biológica suponga un riesgo para su salud. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad por el período y de la forma que legalmente se determine.

Langileak enpresariari garaiz jakinarazi beharko dio esku-bide hori baliatu nahi duela, hitzarmen kolektiboetan ezarritako zehaztapenekin.

32. artikulua. *Kontratua adopzioagatik edo harregatik ete-tea.*

6 urte arteko adingabekoen adopzioa, adopzio aurreko harrera edo harrera iraunkorra egiten duen langilea lanik egin gabe egongo da 16 astean jarraian. Ume bat baino gehiago adoptatu edo hartuz gero, bigarrenetik hasita 2 aste gehiago hartuko ditu ume bakoitzeko. Langileak nahi duenean hartuko du denbora hori; betiere, harrerari buruzko erabaki administratibo edo judiziala edo adopzioa eratzeko ebazpen judiziala eman eta gero. Sei urtetik gorako adingabekoak adoptatu edo etxean hartzen dituzten langileek ere lanean 16 asteko etenaldia izango dute, baldin eta adingabekoak urrituak edo minusbaliatuak badira edo euren inguruabar pertsonalengatik edo atzeritik etortzeagatik zailtasun bereziak badituzte gizartean eta familiar sartzeko, gizarte zerbitzu eskudunak behar bezala egiaztatuak. Bi gurasoek lan egiten badute, nahi duten moduan banatuko dute lanik gabeko denbora. Biek batera edo batako bestearen atzetik hartu ahal izango dute, betiere jarraian, eta adierazitako mugak gainditu gabe.

Bi gurasoek atsedenaldira batera hartzen dutenean, bien atsedenaldirien batura ez da izango aurreko ataletan aurreikusitako 16 asteak baino gehiago, edo erditze multiplea dagoenean hartu beharreko denbora baino gehiago.

Artikulu honetan aipatutako atsedenaldirak lanaldi osoan edo lanaldiaren zati batean hartu ahal izango dira, aldeak ados jarrita.

Adopzioa atzerrian egiten denean, aldez aurretik gurasotzakoek umearen herrialdera joan behar badute, artikulu honetako kasu bakoitzerako ezarritako etenaldia adopzioa eratzeko ebazpena eman baino 4 aste lehenago hasi ahal izango da.

Etenaldi hori eta lan egutegiko oporrak aldi berean suertatzen badira, lizentzia astebete luzatuko da, eta arauzko oporrak irentsiko ditu.

33. artikulua. *Bularra emateagatik lizentzia.*

Emakumezko eta gizonezko langileek, 9 hilabetetik behe-rako haurrei esnea emateko, eskubidea izango dute ordubetez lantokitik kanpo egoteko. Denbora hori bi zatitan banatzeko edo eskubide horren orde eguneroko lanaldia ordubete murrizteko aukera izango dute. Baimen hau amak nahiz aitak hartu ahal dute, beren nahierara, biak lanean ari badira. Edoskitzaroko baimena zein ordutan eta noiz hartuko den zehaztea langileari dagokio lanaldi arruntaren barruan. Ohiko lanaldira itzuli baino hamabost egun lehenago, langileak horren abisua eman beharko dio enpresari.

Eskubide hau erabili ordez, ordaindutako 15 egun natural gehiago hartu ahal izango dira, hitzarmen honetan haurdunaldirako eta erditzeko ezarritako lizentzia amaitu eta segituan.

Haur bati baino gehiagori esnea ematen zaienean, ordubete gehiago hartuko da egunero, edo, ordaindutako lizentzia aukuratuz gero, 30 naturalekoa izango da.

34. artikulua. *Baimen ordaindu gabea.*

1. Plantillan gutxienez urtebete daramaten langileek baimen ordaindu gabea eskatu ahal izango dute norberaren kontuetarako, betiere behar bezala justifikatuta:

a) Ezkontide edo bikotekidearen, seme-alaben edo gurasoen gaixotasunagatik edo ospitaleratzeagatik, gehienez ere 3 hilabeteko baimena. Epe hori luzatu ahal izango da behar ad-

El trabajador deberá comunicar al empresario con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 32. *Suspensión del contrato por adopción y acogimiento.*

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadop-tivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspen-sión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, am-pliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hija/o a partir del 2.º, contadas a la elección de la trabajadora o trabajador, bien a partir de la deci-sión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La du-ración de la suspensión será, así mismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados/os o minusválidos/os o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acredita-das por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre, o las madres y los padres trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de des-canso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 se-manas previstas en los apartados anteriores o de las que co-rrespondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las partes.

En lo supuestos de adopción internacional, cuando sea ne-cesario el desplazamiento previo del padre/madre o de las ma-dres/padres al país de origen de la adoptada/o, el período de suspensión previsto para cada caso del presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Cuando el período de la suspensión coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, esta licencia se ampliará en una semana quedando absorbidas las vacaciones reglamentarias.

Artículo 33. *Permiso por lactancia.*

Las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o sustituir por 1 hora de reducción de su jornada diaria. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre, el padre o madre no biológica en el caso de que ambas/os trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de la jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Este derecho podrá sustituirse por 15 días naturales más de licencia retribuida que se disfrutará a continuación de la licen-cia por gestación y alumbramiento prevista en este Convenio.

Si la licencia se concede por lactancia de más de una hija/hijo, se ampliará en una hora más que podrá sustituirse por 30 días naturales de licencia retribuida.

Artículo 34. *Permiso sin retribuciones.*

1. El personal de plantilla con un año de antigüedad podrá solicitar el permiso no retribuido por asuntos particulares, debi-damente justificado:

a) Por enfermedad o por internamiento en centro hospitala-rio de cónyuge o compañera/o, hijas/os, madres/padres en línea de consanguinidad, con un plazo no superior a 3 meses. Este

nako arrazoiak daudenean. Horrelakoetan, baimena nola emango den eta zein baldintza ezarriko diren erabaki ahal izango da.

b) 5 egunetik gorako baimenak gehienez ere 3 hilabete-koak izango dira, eta lanera itzultzen denetik urtebete igaro arte ezin izango da beste bat eskatu, aurreko paragrafoan ezarritakoa salbu.

c) Arrazoi pertsonalengatik, urtean 10 egun hartu ahal izango dira gehienez. Bidezko arrazoiak egonez gero, urteko epe hori hilabetera luzatu ahal izango da. Enpresak emango ditu baimen horiek, eta emateko modua eta baldintzak erabaki ahal izango ditu.

2. Horrelako baimenak hartzen direnean ordainsarrietan kenketa egingo da, taulako orduaren balioaren arabera (ikus I. eranskina).

35. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

Interesdunak eskatzen duen eszedentzia da. Halakoak emateko, baldintza hauek bete behar dira: Eskatzailea jardunean egotea, kontratu mugagabearekin, eta gutxienez urtebeteko antzintasuna izatea, eszedentzia eskatzen duen egunaren aurreaurreko urtebetean lan egin izana, alegia.

Eszedentziak dirauen bitartean eskubide eta betebeharrak gutxiak etenik egongo dira. Beraz, ez da inolako ordainsaririk kobratuko eta eszedentzia aldia ez da kontuan hartuko antzintasuna kalkulatzeko.

Eszedentziaren iraupena gutxienez 4 hilabete eta gehienez 5 urte.

Eszedentzia amaitzeko hilabete baino gehiago geratzen dela interesdunak lanera itzultzeko eskatzen badu, besterik gabe eskubidea izango du bere lanbide-kategoria edo -mailako lanpostu batera itzultzeko. Ez badu hala egiten, enpresak beste langile finko bat jarri ahal izango du lanpostu horretan.

Lanera itzultzeko eskaera eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago eta eszedentzia amaitu baino urtebete geroago bitarteko epean egiten badu, lehentasuna izango du bere lanbide-kategorian hutsik geratzen diren lanpostuak hartzeko.

Eszedentzian dagoen pertsonak ez badu lanera itzultzeko eskatzen goian adierazitako epeetan, enpresako edozein lanpostu hartzeko eskubide gutziak galduko ditu.

Eszedentzia idatziz eskatu behar da, hartu baino hilabete lehenago, eta itzultzeko eskaera ere idatziz egin behar da, hau ere hilabete lehenago.

Eszedentzia eskatzerakoan erantzukizunagatik plusa duten lanpostuetan ari direnek eskubidea izango dute, artikuluan honetan ezarritako baldintza orokorrak betez gero, euren lanbide-kategoria edo -mailako lanpostu batera itzultzeko, halako lanposturen bat hutsik badago, eta bestela euren lanbide-taldeko lanpostu bat hartuko dute (administrazioa, zerbitzuak, zuzeneko langileak etab.) eta lanpostu berriari dagozkion ordainsariak kobratuko dituzte.

36. artikulua. Familiako arrazoiengatik eszedentziak.

1. Langileek eskubidea izango dute 3 urteko eszedentzia hartzeko, gehienez, seme edo alaba bakoitza zaintzeko, norberak izandakoa edo adoptatua izan, edo etxean hartua, bai modu iraunkorrean bai adoptatu aurreko harrera-fasean. Hiru urte horiek haurra jaiotzen denetik edo, bestela, epailearen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik aurrera kontatuko dira.

2. Eszedentziarako eskubidea izango dute, halaber, adinagatik edo istripu edo eritasun baten ondorioz bere kasa bizitzeko gauza izan ez eta lan ordaindurik egiten ez duen familiartekoren bat-odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa-zaindu behar duten langileek. Gehienez ere bi urteko eszedentzia hartu ahal izango dute.

plazo podrá ser ampliado cuando concurren razones para ello, pudiendo acordar la forma y condiciones de tal concesión.

b) Los permisos de más de 5 días se concederán hasta un máximo de 3 meses, siendo necesario que pase un año a partir de la incorporación al trabajo para volverlo a solicitar, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior.

c) Por motivos personales, por un plazo no superior a 10 días al año, ampliable hasta un mes al año, cuando concurren razones para ello. La empresa concederá estos permisos pudiendo acordar la forma y condiciones de tal concesión.

2. Estos permisos conllevan una deducción de las retribuciones, según valor hora tabla (ver anexo I).

Artículo 35. Excedencia voluntaria.

Es la que se declara a petición de la persona interesada. El requisito para su concesión será que quien la solicite se encuentre en situación de activa/o con contrato de duración indefinida y tenga cumplido, como mínimo, un año de antigüedad inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones, y consecuentemente no se percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni será de abono el tiempo de excedencia para la antigüedad.

La excedencia podrá ser de una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años.

Si antes de un mes de la finalización del período de excedencia, la persona interesada solicita el reingreso, automáticamente tendrá derecho a un puesto de trabajo en su misma categoría o nivel profesional. Si no lo hace, la Empresa podrá ocuparlo con una trabajadora o trabajador fija/o.

Si solicita el reingreso en el período comprendido entre un mes antes de la finalización del período de excedencia y hasta un año posterior a la finalización de dicho período, tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional.

Si la persona excedente no solicita la reincorporación en los plazos señalados, pierde todos los derechos a ocupar cualquier plaza en la Empresa.

La excedencia ha de pedirse por escrito, con un mes de antelación a la fecha de comenzar a disfrutarla y la solicitud de reintegro se deberá hacer, por escrito, con un mes de antelación.

Quien, en el momento de solicitar la excedencia, ocupe puestos que conlleven la percepción de plus de responsabilidad tendrá derecho a regresar, una vez cumplidos los requisitos generales de aplicación de este artículo, a un puesto de su misma categoría o nivel profesional si existiese vacante, y en su defecto, se incorporará a un puesto de trabajo de su grupo profesional (administración, servicios, personal directo, etc.), percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto.

Artículo 36. Excedencias por motivos familiares.

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hija/hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. Asimismo, tendrán derecho un período de excedencia de hasta dos años para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.

3. Eszedentzia horietan ematen den denbora kontuan hartuko da bai antzintasunerako bai igoerarako, eta langileak eskubidea izango du lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko. Halaber, eszedentzian dauden bitartean euren lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango dute.

37. artikulua. Eszedentzia berezia.

Kontratu mugagabea duten langileek eszedentzia berezia hartu ahal izango dute, aldi baterako kargu publiko edo sindikalen bat betetzeko izendatzen badituzte. Karguan dirauten bitartean eszedentzian egongo dira, eta kargua uzten dutenetik sei hilabeteko epea izango dute lanera itzultzeko eskatzeko.

38. artikulua. Lanaldia murriztea adingabekoak eta senitartekoak zaintzeko.

1. Legezko zaintza dela-eta, langileren batek 12 urte bitarteko haurra edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezindu fisiko, psikiko nahiz zentzumenezkoren bat bere kargu izanez gero, eskubidea izango du lanaldia murrizteko, zortziren bat gutxienez eta erdia gehienez ere, soldata ere hein berean murriztuta.

Adinagatik edo istripu edo eritasun baten ondorioz bere kasa bizitzeko gauza ez den eta lan ordaindurik egiten ez duen senitartekoren bat -odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa- zaindu behar duen langileak ere eskubide bera izango du.

2. Adingabeko eta senitartekoak zaintzeko lanaldi-murrizketa bateragarria izan behar da enpresaren antolaketarekin, Aspace Vividaren zerbitzuaren ezaugarriak kontuan izanik ezarri diren ordutegi eta lanaldien berezitasunak direla-eta.

39. artikulua. Haurdunaldiko eta edoskitzaroko arriskua.

Haurdunaldian arriskua baldin badago, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluko 2. eta 3. idatz-zatietan aurreikusitakoaren arabera, kontratuaren etenaldia bukatuko da amatasun biologikoaren izozko kontratu-etenaldia hasten denean edo langilea aurreko lanpostura edo bere egoerarako egokia den batera itzultzeko ezintasuna desagertzen denean.

Haurdunaldian eta edoskitze naturalean arriskua dagoela eta kontratua eteten denean, enpresak behar adinako osagarriak ordainduko ditu langileak bere oinarri arautzailearen % 100 jaso dezan etenaldiak dirauen bitartean.

40. artikulua. Gabon gauean eta Gabonzahar gauean lan egitea.

Beren lan-txanda dela-eta zerbitzua abenduaren 24ko 22:00etatik abenduaren 25eko 22:00etara bitartean edo abenduaren 31ko 22:00etatik urtarrilaren 1eko 22:00etara bitartean eskaini behar duten langileek egutegiko egun bateko baimena izango dute, tarte horietakoren batean lan egindako egun bakoitzeko, eta langileak nahi badu, atseden egun hori dagoen diru-ordainarekin ordeztu ahal izango da.

41. artikulua. Jantziak eta oinetakoak.

Arropa eta oinetako egokiak dituztela ziurtatuko zaie hala behar duten eta erabiltzen duten langileei, eta gehienez ere urtebete igaro baino lehen berriztu egingo zaizkie jantzi horiek, edo, banaka, hala behar duten bakoitzean, lanean erabiltze-egatik.

2018 urtean enpresak dirua emango die langileei lanerako jantziak eros ditzaten 97,97 €. Kopuru hori urtero eguneratuko da EAEko aurreko urteko KPlaren arabera.

3. El período de estas excedencias computará a todos los efectos, tanto de antigüedad como promocionables y la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Así mismo, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca en excedencia.

Artículo 37. Excedencia especial.

Se considerará en esta situación al personal con contrato de duración indefinida que pudiera ser nombrado para cargo público o sindical de carácter no permanente. En tal caso, disfrutará de excedencia mientras se mantengan en dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo de seis meses desde que abandonara el cargo.

Artículo 38. Reducción de jornada por cuidado de menores y familiares.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o una minusválida/o física/o, psíquica/o o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma/o, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. La reducción de jornada por cuidado de menores y familiares, deberá ser compatible con la organización de la empresa dadas las circunstancias particulares de los horarios y jornadas establecidos por las características propias del servicio de Aspace Vivienda.

Artículo 39. Riesgo durante el embarazo y lactancia.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto de suspensión del contrato por razón de riesgo durante el embarazo y lactancia natural, la Empresa abonará los complementos necesarios para que la trabajadora perciba el 100 % de su base reguladora mientras dure la suspensión.

Artículo 40. Trabajo en nochebuena y nochevieja.

El personal que por su turno de trabajo haya de prestar servicios entre las 22 horas del día 24 de diciembre y las 22 horas del día 25 de diciembre o entre las 22 horas del día 31 de diciembre y las 22 horas del 1 de enero, disfrutará de 1 día de permiso calendado por cada una de dichas jornadas trabajadas, pudiendo, a elección del trabajador, ser sustituido dicho descanso por una retribución equivalente.

Artículo 41. Ropa y calzado.

Se asegurará la ropa y calzado adecuados a los trabajadores que lo precisen y lo usen, que serán renovados en el período máximo de 1 año, o individualmente, cada vez que, por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda.

La Empresa abonará en el año 2018 el importe de 97,97 € para la adquisición de ropa de trabajo, actualizándose anualmente con el I.P.C. de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente al año anterior.

Kopuru hori urtero otsaileko nominan ordainduko da, eta ez da beharrezkoa izango faktura aurkeztea, orokorrean, aipaturako gehienezko kopururaino.

Aldi baterako langileek kontzeptu hori kobratuko dute, baldin eta sei hilabetetik gorako kontratua badute urte naturalaren barruan.

42. artikulua. Mantenua eta ostatua.

Bazkalorduan lanaldian dauden langileei enpresak emango die bazkaria.

Enpresarekin ados jarrita langileak bere ibilgailua erabiltzen badu laneko joan-etorrietan, 0,31 euro jasoko ditu kilometro bakoitzeko 2013ko urtarriletik aurrera. Aparkalekua eta autobideko bidesaria ere ordainduko zaizkio, frogagiriak aurkeztuz gero, eta urtero eguneratuko da Euskal Autonomia Erkidegoko aurreko urteko KPlaren arabera.

43. artikulua. Erretiroa.

1. Langileek 64 urte betetzean erretiroa hartzeko eskubidea izango dute, uztailaren 17ko 1194/1985 Errege Dekretuan ezarritakoarekin bat. Enpresak arau horretan ezarri diren baldintzak bete beharko ditu.

2. Beren borondatez erretiroa hartu eta lana uzten duten langileentzat (alde batera utzita erretiro partziala), pizgarri hauek egongo dira:

- a) 64 urterekin: Benetako soldataren 2 hilabeteko kopurua.
- b) 63 urterekin: Benetako soldataren 3 hilabeteko kopurua.
- c) 62 urterekin: Benetako soldataren 4 hilabeteko kopurua.
- d) 61 urterekin: Benetako soldataren 5 hilabeteko kopurua.

**GIZARTE-SEGURANTZAREN BABESAREN HOBETUNTZAK.
KALTE-ORDAINAK ETA EUSKARA**

44. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

1. Laneko istripuaren edo lanbide gaixotasunaren ondorioz aldi baterako ezintasuna gertatuz gero, langileari legez dagozkion hartukizunak osatu egingo zaizkio, benetako soldataren % 100 kobratzeraino.

2. Gaixotasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren ondorioz aldi baterako ezintasuna gertatuz gero, langilea ospitaleratzten bada, legez dagozkion hartukizunak benetako soldataren % 100eraino osatuko zaizkio baldin eta baja egunen % 50, gutxienez, ospitalean ematen baditu.

Bestela, ospitalean ematen dituen egunetako soldata bakoarik osatuko zaio.

3. Gaixotasun arruntarengatik aldi baterako ezintasuna urteko lehenengoa bada, hona hemen zenbateraino osatuko den soldata:

- a) Lehenengo egunetik hirugarrenera arte, biak barne: Osorik lan egindako azken hilabeteko nominako soldata gordinaren % 50eraino.
- b) Laugarren egunetik hamargarrenera arte, biak barne: Osorik lan egindako azken hilabeteko nominako oinarri arautzailearen % 60raino.
- c) Hamaikagarren egunetik aurrera, osorik lan egindako azken hilabeteko nominako soldata gordinaren % 100eraino.
- d) Gaixotasunagatik aldi baterako ezintasuna urteko lehenengoa ez bada, hona zenbateraino osatuko den soldata:

- 1. egunetik 3.era arte: % 0.
- 4. egunetik 10.era arte: Oinarri arautzailearen % 60raino.

Dicha cuantía se abonará en la nómina de febrero de cada año, sin necesidad de presentación de factura, como regla general, con el tope de la cantidad señalada.

Los trabajadores eventuales cobrarán por este concepto en caso de tener contrato superior a seis meses dentro del año natural.

Artículo 42. Manutención y alojamiento.

Aquellas trabajadoras/es cuya jornada laboral coincida con la hora del almuerzo la empresa les facilitará el mismo.

El personal que, de acuerdo con la empresa, utilice vehículo propio para los desplazamientos para los que se le requiera, percibirá por cada kilómetro recorrido 0,31 euros a partir de enero de 2013. Así mismo, se le abonará el importe del aparcamiento y del peaje de la autopista previa justificación documentada, actualizándose anualmente con el I.P.C. de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente al año anterior.

Artículo 43. Jubilación.

1. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a jubilarse a los 64 años de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, obligándose la empresa a cumplir las premisas establecidas en dicha norma.

2. Para aquellos trabajadores que cesen voluntariamente por jubilación (excluida la jubilación parcial) se establecen los siguientes incentivos:

- a) A los 64 años: 2 mensualidades de salario real.
- b) A los 63 años: 3 mensualidades de salario real.
- c) A los 62 años: 4 mensualidades de salario real.
- d) A los 61 años: 5 mensualidades de salario real.

MEJORAS A LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. INDEMNIZACIONES Y EUSKARA

Artículo 44. Incapacidad temporal.

1. Se complementarán las percepciones que legalmente correspondan en situaciones de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el 100 % del salario real.

2. En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral en que haya existido un internamiento hospitalario, se complementarán las percepciones que legalmente correspondan por este concepto hasta el 100 % del salario real que corresponde a la trabajadora o trabajador, siempre que el número de días de internamiento sea, al menos, el 50 % del período de baja.

En otro caso, se complementarán los días que dure el internamiento.

3. Por enfermedad común en la primera Incapacidad Temporal del año se complementará hasta:

- a) Del primer al tercer día, ambos inclusive, el 50 % del sueldo bruto de la nómina del mes anterior entero trabajando.
- b) Del cuarto al décimo día, ambos inclusive, el 60 % de la base reguladora de la nómina del mes anterior entero trabajando.
- c) Del undécimo en adelante, el 100 % del sueldo bruto de la nómina del mes anterior entero trabajado.
- d) En las siguientes Incapacidades Temporales por enfermedad del año, se complementará:
 - Del 1° al 3°: 0 %.
 - Del 4° al 10°: 60 % de la base reguladora.

– 11. egunetik aurrera: Osorik lan egindako azken hilabeteko soldata gordinaren % 100eraino.

4. Aldi baterako ezintasunaren osagarriak bere barruan hartuko du langileak benetan lan egindako orduengatik sortuko lituzkeen plusei dagokien kopurua, baldin eta zerbitzua eskaintzen egon izan balitz. Behin-behineko langileen kasuan, ustezko osagarri horren barruan, eta dagokion ehunekoan, gertaera eragilearen aurreko hiru hilabeteetan sortutako plusen batez bestekoari dagokion kopurua sartuko da.

45. artikulua. Aldi baterako ezintasunaren kontrola.

1. Gertakizun arruntengatiko aldi baterako ezintasunaren prozesuak kudeatzeko (kontrola, jarraipena eta babes ekonomiko) Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileekin (Mutua) egindako elkartze-hitzarmena amaitzen denean, enpresak hitzarmen hori amaitu dela adieraziko du, legez ezarritako baldintza eta epeetan, eta, beraz, gertakizun arruntengatiko aldi baterako ezintasun-prozesuen kudeaketa Gizarte Segurantzako erakunde kudeatzailearen eskuetan geratuko da (GSIN).

2. Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen artean, enpresaren zuzendaritzak eta Segurtasun eta Osasunerako Batzordeak kudeaketaren aldageta horrek eragindako ondorioak aztertuko dituzte.

46. artikulua. Kalte-ordainak.

1. Kontratu mugagabea duten langileei eta gutxienez urtebete jarraiko aldi baterako kontratua dutenei, enpresak, poliza kolektibo bat kontratatuta, kalteordain hauek bermatuko dizkie 2018. urtean, egoera hauetan:

- a) Heriotza naturala: 6.053,52 €.
- b) Zirkulazio istripuaren ondorioz hiltzea: 17.954,52 €.
- c) Istripuz hiltzea lanean edo lanetik kanpo: 11.898,51 €.
- d) Ezintasun iraunkor partziala lan istripuagatik, baremoaren arabera: 35.697,90 € gehienez.
- e) Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa lan istripuagatik: 35.697,90 €.
- f) Erabateko ezintasun iraunkorra lan orotarako lan istripuagatik: 35.697,90 €.
- g) Baliaezintasun handia lan istripuagatik: 35.697,90 €.
- h) Baliaezintasunik gabeko lesio iraunkorrak: Ez dira sartzen.

Estaldura horiek ezin dira metatu eta elkarrekin bateraezina dira.

2. Enpresak aseguru poliza egokia sinatuko du kalteordain horiek bermatzeko, eta enpresa batzordeari polizaren kopia emango dio. Kopuru horiek urtero eguneratzen dira Euskal Autonomia Erkidegoko aurreko urteko KPlaren arabera.

47. artikulua. Prestakuntza.

Enpresaren jarduerarekin zerikusia duten lanbide-prestakuntzako ikastaroak egiten direnean, enpresak proposaturik edo aldeek aurretiaz hala itundurik, baldintzak zehaztuko dira langileak prestakuntza ekintzara joan baino lehen.

48. artikulua. Euskara.

1. Zerbitzu hobea eskaintzearen, bi aldeek langileak euskalduntzeko bideak ezarri nahi dituzte.

a) Horretarako, langileak zentro homologatuetara joango dira, eta ikasturte bakoitzaren amaieran enpresak matrikula gastuak ordainduko dizkie. Aldez aurretik langileek matrikula or-

– A partir del 11.º: 100 % del salario bruto del mes entero trabajado.

4. El eventual complemento de Incapacidad Temporal incluirá, en el porcentaje que corresponda, la cuantía que el trabajador hubiera generado por los pluses que se perciban por hora efectivamente trabajada de haber estado prestando sus servicios. En el caso de los trabajadores eventuales, el posible complemento incluirá, en el porcentaje que corresponda, la cuantía del promedio de los pluses que haya generado durante los tres meses anteriores al hecho causante.

Artículo 45. Control de la Incapacidad Temporal.

1. Una vez venza el Convenio de asociación para la gestión (control, seguimiento y cobertura económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua), la empresa denunciará y resolverá dicho convenio en las condiciones y plazos legalmente establecidos, atribuyendo la gestión de dichos procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes a la Entidad Gestora de la Seguridad Social (INSS).

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la dirección de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud evaluarán los efectos de dicho cambio de gestión.

Artículo 46. Indemnizaciones.

1. La Empresa garantiza a las trabajadoras/es con contrato indefinido, y a las trabajadoras/es con contrato temporal de al menos un año ininterrumpidamente, mediante la contratación de una póliza colectiva, las siguientes indemnizaciones en el año 2018 para los siguientes supuestos:

- a) Por fallecimiento natural, la cantidad de 6.053,52 €.
- b) Por fallecimiento causado por accidente de circulación, la cantidad de 17.954,52 €.
- c) Muerte por accidente laboral o no laboral la cantidad de 11.898,51 €.
- d) Incapacidad permanente parcial por accidente laboral s/baremo v hasta 35.697,90 €.
- e) Incapacidad permanente total profesional habitual por accidente laboral 35.697,90 €.
- f) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por accidente laboral 35.697,90 €.
- g) Gran invalidez por accidente laboral 35.697,90 €.
- h) Lesiones permanentes no invalidantes: excluido.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí.

2. La empresa suscribirá la correspondiente póliza de seguro para la cobertura de estas indemnizaciones y entregará al comité de empresa copia de la póliza. Estas cantidades serán actualizadas anualmente en base al I.P.C. de la Comunidad Autónoma Vasca correspondiente al año anterior.

Artículo 47. Formación.

Quando se realicen cursos de formación profesional relacionados con la actividad de la empresa, a propuesta de ésta o previo pacto entre las partes, se definirán las condiciones previamente a la asistencia a la acción formativa.

Artículo 48. Euskara.

1. Con el fin de prestar una mejor atención es voluntad de ambas partes establecer unas líneas de euskaldunización del personal mediante:

a) Asistencia a centros homologados abonando la empresa, a final de cada curso, los gastos de matrícula, previa presentación del justificante de abono de la misma, y del certifi-

daindu izanaren agiria eta zentroko zuzendaritzak asistentziari eta aprobetxamenduari buruz emandako ziurtagiria aurkeztuko dituzte.

b) Euskalduntze plan bati ekingo zaio, Eusko Jaurlaritzaren, Patronalaren eta Sindikatuen Akordioarekin bat etorrira.

2. Matrikula-gastuak ordainduko zaizkie enpresan kontratu finkoa duten langileei, eta baita gutxienez bi urteko iraupeneko kontratua duten edota Enpresarekin lotuta bost urte baino gehiago daramaten aldi baterako langileei ere.

Ordainketa horretarako, ezinbestean bete beharko dira honako bi baldintza hauek: Gutxienez eskolen % 80ra joatea eta ikasten ari diren maila gaituztea.

ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

49. artikulua. *Sindikatu atalak.*

Sindikaturen bateko kideak diren enpresako langileek sindikatu atalak sortu ahal izango dituzte. Inguruabar hori banaka frogatu beharko diote zentroko zuzendaritzari.

50. artikulua. *Sindikatu atalen ordezkariak.*

Sindikatu atal bakoitzak ordezkari bat hauta dezake eta enpresak halakotzat onartu beharko du.

Sindikatuaren afiliazio portzentajea gutxienez % 30 bada, ordezkariak hilean 15 ordu hartu ahal izango ditu, benetako soldata kobratuta, bere eginkizun sindikalak betetzeko, bai enpresaren barrukoak bai kanpokoak.

51. artikulua. *Sindikatu atalen bermeak eta eskubideak.*

1. Sindikatu ataletako langileei ez zaie lanean inolako be-reizkeriarik egingo sindikatu bateko kide izateagatik.

2. Sindikatu ataletako kideek, kargu edo ordezkari-tza sindikal baterako hautatuak izanez gero, askatasunez jardun ahal izango dute euren eginkizunetan, bai enpresaren barruan bai kanpoan.

3. Sindikatu atalek askatasunez banatu ahal izango dituzte argitalpen sindikalak. Halaber, era guztietako jakinarazpen eta iragarki sindikalak jarri ahal izango dituzte ikusgai, eta horretarako enpresak iragarki-oholak eduki beharko ditu bere lantokietan, langile guztiak sarrera duten lekuetan. Aipatutako jakinarazpen, ohar, argitalpen eta abarrekoen kopia bana eman beharko zaio enpresako zuzendaritzari.

4. Sindikatu atalek euren kideen kotizazioak bildu ahal izango dituzte.

5. Enpresak lokal egokiak emango dizkie sindikatu atalei euren jardueretarako, betiere enpresak ahal duen neurrian.

6. Sindikatu atalek eskubidea izango dute lanorduetatik kanpo bilerak egiteko enpresaren lantokietan. Ez diote enpre-sari jakinarazi beharko aztergaien zerrenda, bai ordea bilera egingo dela.

7. Lan-baldintzetan aldaketa garrantzitsuak egin aurretik sindikatu atalei jakinarazi behar zaizkie behar adina denbora lehenago, jarrera hartzeko aukera izan dezaten. Halaber, eskatuz gero, enpresak informazioa eta datu estatistikoak eman beharko dizkie langileen lan-bizitzaren inguruko gaietarako.

Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratua eta aukera berdintasunerako eskubidea enpresan aplikatzeari buruzko in-

formazioa eta zentroko zuzendaritzak asistentziari eta aprobetxamenduari buruz emandako ziurtagiria aurkeztuko dituzte.

b) Se acometerá un plan de euskaldunización en correlación con el Acuerdo Gobierno Vasco, Patronal, Sindicatos.

2. Al abono de los gastos de matrícula tendrán derecho las trabajadoras y los trabajadores con contrato fijo en la empresa, así como los eventuales que tengan un contrato con una duración mínima de dos años o que lleven vinculados a la Empresa más de cinco años.

Para dicho abono será imprescindible el cumplimiento de dos condiciones: una asistencia mínima al 80 % de las clases y la superación del nivel cursado.

DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 49. *Secciones sindicales.*

El personal de la empresa afiliado a una Central Sindical podrá constituir secciones sindicales, debiendo acreditarlo personalmente ante la Dirección del Centro.

Artículo 50. *Delegada o delegado de las secciones sindicales.*

Cada sección sindical tiene derecho a elegir una Delegada o Delegado de la misma, que será reconocida/o como tal por la empresa.

Dicha/o Delegada/o, con al menos un porcentaje de afiliación del 30 %, tendrá derecho a 15 horas mes, retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de las dependencias de la Empresa.

Artículo 51. *Garantías y derechos de las secciones sindicales.*

1. Ninguna trabajadora o trabajador, miembro de una sección sindical podrá ser discriminada/o en su trabajo por razones de su afiliación sindical.

2. Toda/o miembro de una sección sindical, tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para los que sea elegida/o, tanto dentro como fuera de la Empresa.

3. Las secciones sindicales podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical. Asimismo, podrá fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto, deberán establecerse por la Empresa en sus dependencias y en los lugares que garanticen un adecuado acceso del personal. De todas las comunicaciones, avisos, publicaciones, etc. mencionados, se entregará una copia a la Dirección de la Empresa.

4. Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliadas/os.

5. La empresa facilitará los locales adecuados a las secciones sindicales para su actividad propia, dentro de las lógicas disponibilidades de la Empresa.

6. Las secciones sindicales, tendrán derecho a reunirse fuera de las horas de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, no existiendo obligación de poner en conocimiento de la misma, el orden del día a tratar, aunque sí deben notificarse tales reuniones.

7. Las secciones sindicales, tendrán derecho a ser informadas de los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo con la suficiente antelación al momento de producirse el cambio, como para que puedan tomar postura al respecto. Asimismo, tendrán derecho a recibir de la empresa toda información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de las trabajadoras y trabajadores.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho

formazioa jasotzeko eskubidea ere izango du, gutxienez urtero. Informazio horretan, maila profesional desberdinetan dagoen emakumezko eta gizonezko proportzioari buruzko datuak emango dira, eta, hala badagokio, enpresan emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasuna sustatzeko hartutako neurriei buruzkoa, eta, azkenik, berdintasun plan bat ezartzen bada, plan horren aplikazioari buruzkoa.

Era berean, errespetua zaintzeari buruzko eta emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratua eta aukera berdintasunerako printzipioari buruzko informazioa jasotzeko eskubidea izango dute.

Enpresaren Zuzendaritzarekin elkarlanean aritzeko eskubidea izango dute, adiskidetze neurriak abiatzerakoan eta ezar- tzerakoan.

8. Hutsegite larri edo oso larriengatik sindikatu ataletako kideen aurka diziplina neurriak hartzen direnean, enpresak alde aurretik jakitun jarriko du sindikatu atala, espedientearen tramitazioa hasi baino 72 ordu lehenago, gutxienez, interesdu- nak ez badu berariaz besterik eskatzen. Baldintza hori bete ezean, langilearen aurka hartzen diren neurri guztiak deusezak izango dira.

Kasu hauetan, sindikatu atalek txostena eman ahal izango dute enpresak kontuan har dezan.

52. artikulua. Enpresa batzordeko kideen eskubideak eta bermeak.

1. Indarreko legerian ezarritakoa ukatu gabe, Enpresa Ba- tzordeko ordezkariak eskubide hauek izango dituzte:

a) Ordaindutako 35 ordu hartu ahal izatea hilean, euren eginkizun sindikalak betetzeko, enpresaren barruko eginkizu- nak zein kanpokoak.

Enpresa Batzordeko ordezkariak eta ordezkari sindikalen hi- leko orduak metatu eta haietako bati edo gehiagori eman ahal izango zaizkio (ordezkari sindikala barne), letra honetan bakoit- zarentzat ezarritako ordu kopurua halako bi eduki arte, betiere baldintza hauek betetzen badira:

I. Sindikatu bereko ordezkariak orduak metatzea, eta sin- dikatuko probintzia-organoen baimena izatea.

II. Sindikatuak enpresako plantillan gutxienez % 10eko afi- liazioa izatea.

III. Metatutako orduak hartuko dituztenen izenak enpre- sari jakinaraztea aurreko hilean eta betiere 8 egun lehenago.

IV. Ordu-metaketak gutxienez hiru hilabete irautea jarraian. Betiere, sindikatuak metaketa hori ezeztatu ahal izango du.

Aurrean ezarritakoa gorabehera, Enpresa Batzordeko orde- zkariak eginkizun sindikaletarako ordu ordainduak ezin izango dira beste metaketa batzuen xede izan, enpresako zuzendarit- zak berariaz hala erabaki ezik. Enpresak ordaindu egingo ditu Enpresa Batzordearen bileretara joateko egindako bidaiak.

b) Enpresari plantillaren mesederako neurriak proposa- tzea.

c) Informazio eta propaganda sindikalerako iragarki-ohola edukitzea.

d) Enpresako Batzordeko kide edo ordezkari gisa eginda- koagatik zehapenik ez jasotzea.

e) Gatazka kolektiboaren deklarazioa eskatu ahal izango dute.

de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hom- bres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mu- jeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la em- presa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Igualmente, tendrán derecho a ser informados sobre la vigi- lancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

También a colaborar con la Dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de concilia- ción.

8. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas muy graves y graves contra cualquier persona miembro de una sec- ción sindical, legalmente constituida, la Empresa informará pre- viamente a la sección sindical, con un mínimo de 72 horas de an- telación a iniciar la tramitación de cualquier expediente, salvo pe- tición expresa de la interesada/o en sentido contrario. El incum- plimiento de este requisito ocasionará la nulidad de cualquier tipo de medida que se tome contra la trabajadora o trabajador.

En estos supuestos, las secciones sindicales podrán emitir informe al respecto para su consideración por la Empresa.

Artículo 52. Derechos y garantías de los/las miembros del Comité de Empresa.

1. Sin perjuicio de lo señalado en la legislación vigente, las Delegadas o Delegados del comité de Empresa, tendrán dere- cho a:

a) 35 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de la em- presa.

Las horas de las Delegadas o Delegados del comité de Em- presa y Delegadas o Delegados Sindicales podrán ser mensual- mente acumuladas en una o varias personas (incluido la Dele- gada o Delegado Sindical) hasta el límite del doble de las que este apartado les reconoce, siempre que cumplan los siguien- tes requisitos:

I. Que se trate de acumulación entre Delegadas o Delega- dos de una misma central Sindical y con autorización de los ór- ganos provinciales de la misma.

II. Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

III. Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre quienes hayan de disfrutar de la acumulación.

IV. Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibili- dad de la central sindical correspondiente de revocar tal acumu- lación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retri- buidas para la acción sindical de las Delegadas o Delegados del comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulacio- nes, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa. La Empresa abonará los viajes realizados exclusivamente para las reuniones a celebrar por el Comité de Empresa.

b) Proponer a la empresa la aplicación de medidas que re- dundan en beneficio de la plantilla.

c) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical.

d) No ser sancionadas/os por su actuación como miembro del comité o Delegadas/os.

e) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.

f) Gatazka kolektiboen tramitazioan parte hartu ahal izango dute.

g) Krisi-espedituetan, edozein motatakoak direla ere, Batzordeko ordezkariak txostena eman beharko dute, eta 7 eguneko epe luzeazina izango dute horretarako, eskatzen zaienetik hasita. Epe horretan txostenik eman ezean, egintzat joko da.

h) Halaber, Enpresa Batzordeak txostena eman beharko du lan-ordutegiaren eta txanden ezarpenari buruz, baita aldakei buruz ere, baina hori guztia modu orokorrean egingo du.

2. Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratua eta aukera berdintasunerako eskubidea enpresan aplikatzeari buruzko informazioa jasotzeko eskubidea ere izango du, gutxienez urtero. Informazio horretan, maila profesional desberdinetan dagoen emakumezko eta gizonezko proportzioari buruzko datuak emango dira, eta, hala badagokio, enpresan emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasuna sustatzeko hartutako neurriak buruzkoa, eta, azkenik, berdintasun plan bat ezarri bada, plan horren aplikazioari buruzkoa.

3. Era berean, errespetua zaintzeari buruzko eta emakumezkoen eta gizonezkoen arteko tratua eta aukera berdintasunerako printzipioari buruzko informazioa jasotzeko eskubidea izango dute.

4. Enpresaren Zuzendaritzarekin elkarlanean aritzeko eskubidea izango dute, adiskidetze neurriak abiatzerakoan eta ezartzerakoan.

53. artikulua. Batzarrak.

Langileek eskubidea izango dute enpresaren lokaletan batzarrak egiteko. Horretarako urtean gehienez ere 11 ordu hartuko dituzte, benetako soldataren arabera ordainduta, lanaldia- ren barruan. Halaber, hitzarmena negoziatzeko garaian 2 ordu gehiago izango dituzte hilean, aurreko paragrafoan ezarritako baldintza berberekin. Batzar horiek orokorrak edo estamentu nahiz langile-talde jakinenak izan daitezke.

Enpresa Batzordeko kideek izango dute batzarrak deitzeko ahalmena, beren kabuz edo atal sindikal bateko Delegatuak proposatuta.

Enpresa Batzordeak aurrez jakinarazi beharko dio Zuzendaritzari batzarra egingo dela.

54. artikulua. Prebentzio arloko ordezkariak.

Prebentzio arloko ordezkariak langileak ordezkatzeko dituzte eta eginkizun bereziak dituzte laneko arriskuen prebentzioaren arloan.

Ordezkariek indarreko araudiari jarraituz izendatuko dira.

Prebentzio arloko ordezkariak Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legean ezarritako bermeak, eskumenak eta ahalmenak izango dituzte. Langileen ordezkari gisa dagokien ordu-kredituaz gainera, euren karguko eginkizunetarako behar duten denbora hartuko dute.

Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legean aurreikusitako prestakuntza ikastaroei 48 ordu iraungo dute urtean.

55. artikulua. Osasun azterketa.

Aspace Etxebizitza Erresidentziako langile guztiei urtero osasun azterketa egingo zaie eta emaitza interesdunari emango zaio, Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeko Legean xedatutakoarekin bat.

Osasun-azterketak lanorduetatik kanpo egiten badira, azterketa egiten emandako denbora (barnean hartuta joan-etorrian emandakoa eta, hala badagokio, itxaroten emandakoa) jai hartu ahal izango du langileak urtearen barruan, langileak eta berari dagokion etxebizitzako arduradunak adostutako anean.

f) Podrán intervenir en la tramitación de los convenios colectivos.

g) En los expedientes de crisis de la índole que sean, será obligatorio el informe de las Delegadas o Delegados de comité y ello en el improrrogable plazo de 7 días desde su solicitud, transcurrido el cual sin ser emitido, se entenderá por realizado,

h) Asimismo, será preceptivo el informe del comité de Empresa en materia de fijación de horario de trabajo y turnos, así como los cambios que se produzcan, pero todo ello con un carácter general.

2. También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

3. Igualmente, tendrán derecho a ser informados sobre la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. También a colaborar con la Dirección de la empresa en el establecimiento y puesta de medidas de conciliación.

Artículo 53. Asambleas.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa, hasta un máximo de 11 horas anuales retribuidas de salario real, dentro de la jornada de trabajo. Asimismo, dispondrán de 2 horas mensuales adicionales durante la época de la negociación del convenio, en los mismos términos que los establecidos en el párrafo anterior. Dichas asambleas podrán ser generales o realizarse por estamentos o grupos de trabajadoras/es.

La convocatoria de las asambleas es facultad de las/los miembros del Comité de Empresa, a iniciativa propia o a propuesta de una sección sindical.

El Comité de empresa preavisará a la Dirección de la celebración de Asamblea.

Artículo 54. Delegadas y Delegados de prevención.

Las Delegadas o Delegados de prevención son quienes representan a las trabajadoras y trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se designarán las/los Delegadas/os de acuerdo con la normativa vigente.

La Delegada o Delegado de prevención, que tendrá las garantías, competencias y facultades que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dispondrá al margen de su crédito horario como Delegada/o de personal, del tiempo necesario para ejercer las funciones implícitas a su cargo.

Los cursos de formación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán una duración de 48 horas anuales.

Artículo 55. Revisión médica.

Se realizará un chequeo médico anual a todo el personal de Aspace Viviendas Residencia cuyo resultado será facilitado a la persona interesada y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando las revisiones médicas se realicen fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en la revisión, incluido el desplazamiento y, en su caso, el de espera, se disfrutará, dentro del año, en el momento pactado entre el trabajador o trabajadora y la responsable de su vivienda, debiendo presentar para

Horretarako, mutualitatearen ziurtagiria aurkeztu beharko du, osasun-azterketa hori egin duela frogatzeko eta hura egiten zenbat denbora eman duen jakiteko.

56. artikulua. Kaleratze kolektiboak (Enplegu erregulazio espedienteak).

Honelakoetan gutxieneko kalte-ordaina haxe izango da: Hilabete eta erdiko benetako soldata benetan lan egindako urte bakoitzeko, 12 urteraino; hau da, gehienez ere, 18 hilabeteko benetako soldata.

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

57. artikulua. Diziiplina araubidea.

Aspate Etxebizitza Erresidentziako langileen betebeharrak eta egitekoak ez betetzea hutsegitea izango da, eta artikulua honetan aurreikusitako zehapenak ekarriko ditu, bertan ezarritako prozeduraren arabera.

* Bat. Hutsegiteak.

Diziplinazko hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke.

1. Hutsegite arinak:

a) Lan-ordutegia ez betetzea bidezko arrazoirik gabe, hutsegite larria ez denean.

b) Egun batean lanera ez joatea bidezko arrazoirik gabe.

c) Bezero, nagusi, lankide edo menpekoenganako adeitasun falta arina.

d) Eginkizunak berandu edo axolarik gabe betetzea.

e) Zerbitzuetako lokal, material eta agiriak zaintzeko ardurarik ez izatea, hutsegite larria ez denean.

f) Eginbeharrak ez betetzea, hutsegite larria edo oso larria ez denean.

2. Hutsegite larriak:

a) Nagusiek zerbitzuari buruz emandako agindu edo arauak ez betetzea.

b) Administratzaile, erabiltzaile eta senitartekoenganako begirune falta larria.

c) Axolagabekeriak edo asmo txarrez zerbitzuetako lokal, material edo agirietan kalte larriak eragitea.

d) Lantokietan istiluak sortzea edo horietan parte hartzea.

e) Lanpostuan jakiten diren gaien gaineko sekretu profesionala urratzea, enpresaren kalterako edo norberaren onurarako.

f) Nagusiek menpekoen hutsegiteak toleratzea.

g) Nagusi, lankide edo menpekoenganako begirune falta larria.

h) Zerbitzuen ohiko funtzionamendua eragozten duen errendimendu falta, hutsegite oso larria ez denean.

i) Lanaldia osorik ez egitea bidezko arrazoirik gabe, hilean 10 lanordu edo gehiago egin gabe uzten direnean.

j) Lanpostuan agintekeriak jardutea.

k) Ordutegia kontrolatzeko sistemak saihestea edo lanaldiaren bidegabeko ez-betetzeak ezkatzea helburu duten ekintzak edo omisioak.

ello certificado de la Mutua que acredite la realización de dicha revisión médica y el tiempo empleado en la misma.

Artículo 56. Despidos colectivos (Expediente de Regulación de Empleo).

En estos casos, la indemnización mínima será de 1,5 meses de salario real por cada año de trabajo efectivo, hasta un máximo de 12 años, es decir 18 meses de salario real.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57. Régimen Disciplinario.

El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal al servicio de Viviendas / Residencia constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en el presente artículo, de conformidad con el procedimiento que en el mismo se establece.

* Uno. Faltas.

Las faltas disciplinarias podrán ser leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La ligera incorrección con el público, superiores, compañeras/os o subordinadas/os.

d) El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

e) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios, cuando no constituya falta grave.

f) El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las/os superiores referidas al servicio.

b) La falta grave de consideración con las/os administradores, usuarios y familiares de usuarios.

c) Causar por negligencia o mala fe graves daños en los locales, material o documentos de los servicios.

d) Originar o tomar parte en altercados en los centros de trabajo.

e) El incumplimiento de deber de sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo cuando causen perjuicio a la Empresa o se utilicen en provecho propio.

f) La tolerancia de las/os superiores respecto de la comisión de faltas por sus subordinadas/os.

g) La falta grave de consideración con las/os superiores, compañeras/os o subordinadas/os.

h) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

i) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.

j) El abuso de autoridad en el ejercicio del puesto de trabajo.

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

l) Hiru hilabeteko epean hirugarren aldiz lanera huts egi-
tea bidezko arrazoirik gabe, aurreko bi aldietan hutsegite arina-
gatiko zehapena jaso bada.

m) Lanaldian lanpostutik kanpo egotea bidezko arrazoirik
gabe.

n) Erabiltzaileen eskubideak ez errespetatzea.

o) Lanerako jarri diren baliabide eta bitartekoak behar ez
bezala erabiltzea.

3. Hutsegite oso larriak:

a) Arraza, sexua, erlijioa, hizkuntza, iritzia, sorterrria, bizile-
kua edo beste edozein ezaugarri edo inguruabar pertsonal dela-
eta, edozein bereizkeria egitea.

b) Zerbitzua bertan behera uztea.

c) Legez sekretu ofizial izendatutako gaiak edo halakotzat
saillkatutakoak argitaratzea edo bidegabeki erabiltzea.

d) Errendimendu falta nabarmena, eginbeharrak betetze-
ko axolarik ezak eragindakoa.

e) Askatasun publikoak eta eskubide sindikalak erabiltze-
ko trabak jartzea.

f) Grebarako eskubidea askatasunez erabil dadin eragoz-
ten saiartzea.

g) Greba dagoenean oinarrizko zerbitzuak egiteko betebe-
harra ez betetzea.

h) Pentsaeraren, ideien eta iritzien adierazpen librea era-
gozten duten egintzak.

i) Hutsegite larriak errepikatzea.

* Bi. Zehapenak.

1. Hutsegiteengatik zehapen hauek jarri ahal izango dira:

a) Diziplinako kaleratzea.

b) Enplegu-soldaten etenaldia.

c) Ohartarazpena.

2. Langilea kaleratu, hutsegite oso larriengatik bakarrik
egingo da.

Enplegu-soldaten etenaldia hutsegite larri edo oso larrienga-
tik ezar daiteke. Hutsegite oso larriengatik enplegu-soldatak ur-
tebeterako etengo dira gehienez, eta hutsegite larriengatik, 6 hi-
labeterako gehienez.

Hutsegite arinengatik zehapen bakarra ohartarazpena
izango da.

* Hiru. Zehapen prozedura.

1. Hutsegitearen larritasuna eta zehapenaren maila zehaz-
teko, ondoko hauek hartuko dira kontuan:

a) Hutsegitea nahita egin den.

b) Zerbitzuan sortutako eragozpenak.

c) Enpresari edo administratuei egindako kalteak.

d) Errepikapena.

e) Partaidetza gradua.

2. Hutsegite larri edo oso larriengatik zehapenak ezarri
aurretik, ohartarazpenak izan ezik, alde biko espediente trami-
tatu beharko da. Espedientearen hasiera langileen ordezkariei
eta interesdunari jakinaraziko zaie, azken horri entzunaldia
emango zaio eta langileen ordezkariei ere entzunaldia emango
zaie espedientearen, interesdunak berriaz kontraktorik eskatzen
ez badu, 72 orduko epean.

l) La tercera falta injustificada de asistencia en un período
de 3 meses, cuando los dos anteriores hubieran sido objeto de
sanción por falta leve.

m) La ausencia injustificada del puesto de trabajo durante
la jornada laboral.

n) No respetar los derechos de los usuarios.

o) El uso indebido de los recursos y medios puestos al ser-
vicio de la actividad.

3. Son faltas muy graves:

a) Toda actuación que suponga discriminación por razón
de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o
vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o
social.

b) El abandono del servicio,

c) La publicación o utilización indebida de secretos oficia-
les, declarados así por leve o clasificados como tales.

d) La notoria falta de rendimiento que implique inhibición
en el cumplimiento de los trabajos encomendados.

e) La obstaculización en el ejercicio de las libertades pu-
blicas y de los derechos sindicales.

f) La realización de actos encaminados a coartar el libre
ejercicio del derecho de huelga.

g) El incumplimiento de la obligación de atender los servi-
cios esenciales en caso de huelga.

h) Los actos limitativos de la libre expresión del pensa-
miento, de las ideas y de las opiniones.

i) La reiteración en faltas graves.

* Dos. Sanciones.

1. Por razón de faltas cometidas podrán imponerse las si-
guientes sanciones:

a) Despido disciplinario.

b) Suspensión de empleo y sueldo.

c) Apercibimiento.

2. La sanción de despido se impondrá únicamente por la
comisión de faltas muy graves.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo sólo po-
drán imponerse por faltas muy graves o graves. La suspensión
de empleo y sueldo impuesta por falta muy grave no podrá ex-
ceder de 1 año, y si se impone por falta grave, no podrá ser su-
perior a 6 meses.

Las faltas leves, sólo podrán ser corregidas con la sanción
de apercibimiento.

* Tres. Procedimiento sancionador.

1. Para la determinación de la mayor o menor gravedad de
la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán
en cuenta los siguientes elementos:

a) Intencionalidad.

b) Perturbación del servicio.

c) Daños producidos a la empresa o a las/os administra-
das/os.

d) Reincidencia.

e) Grado de participación.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto
cuando la sanción sea el apercibimiento, requerirán la trami-
tación de expediente contradictorio, cuya iniciación se comuni-
cará a la representación de las trabajadoras y trabajadores y a
la persona interesada, dándose audiencia a ésta y siendo oídas
aquellas en el mismo, salvo petición expresa de la persona inte-
resada en sentido contrario, en un plazo máximo de 72 horas.

Hutsegite arinengatiko zehapenak ezarri aurretik ez da espedienterik egin beharko, inputatuari entzuteko tramitea salbu.

3. Hutsegite arinak hamar egunen buruan indargabetuko dira, larriak hoge egunen buruan eta oso larriak hirurogei egunen buruan, enpresak hutsegitearen berri jakiten duen egunetik aurrera eta, nolana ere, hutsegitea egin eta sei hilabetera.

Aipatu epeak eten egingo dira instruitzen den espedientearen edozein egintzaren kariaz, baldin eta, osotara, espediente sei hilabete baino gehiago luzatzen ez bada espedientatutako langileak errurik izan gabe.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA

- Oinarrizko soldata eta 2017tik, 2020.ra urteei dagozkien soldata-osagarriak I. eranskinean jaso dira.
- Edozein arrazoiengatik hurrengo urteetan hitzarmena sinatzerik ez badago, honako hau luzatuztat emango da ososorik, ordainsariei dagozkien zatietan izan ezik.
- Orobat, hitzarmenaren indarraldiak dirauela, GEROA-rako ekarpenak % 2 izango direla erabaki da, zehazki, % 1 langileen kargura eta beste % 1a, enpresaren kargura.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Bi aldeek bat egiten dute lan gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioan (PRECO) ezarritakoarekin. Akordio hori 2000ko otsailaren 16an sinatu zuten ELA, CC.OO., LAB eta UGT sindikatuek eta Confebask enpresaburu elkarteak, eta *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratu zen 2000ko apirilaren 4an (66 zenbakia).

AZKEN XEDAPENA

Hitzarmen hau sinatu aurretik egindako akordioaren batek hitzarmen honetan itundutakoari aurka egiten badio, indargabaturik geratuko da.

I ERANSKINA

Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción de expediente, salvo el trámite de audiencia a la inculpada/o.

3. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa de la trabajadora o trabajador expedientada/o.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

- El salario base y los complementos salariales correspondientes a los años 2017 a 2020 incluyen en el Anexo I.
- Si por alguna razón no fuera posible la firma del convenio en próximos años, éste se entenderá prorrogado en todos sus extremos, excepto en materia retributiva.
- Asimismo, se acuerda que, durante la vigencia del convenio, las aportaciones a GEROA serán de un 2 %, siendo un 1 % a cargo de las trabajadoras y trabajadores y un 1 % a cargo de la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Ambas partes asumen lo establecido en el Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos Laborales (preco), suscrito el 16 de febrero del 2000 por las Organizaciones sindicales ELA, CC.OO., LAB y UGT y la Organización Empresarial Confebask y, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n° 66, de 4 de abril de 2000.

DISPOSICIÓN FINAL

Quedan derogados todos los acuerdos que con anterioridad a la firma del presente Convenio pudieran existir y que se opongan a lo pactado en el presente Acuerdo.

ANEXO I

I. ERANSKINA - SOLDATA-TAULAK / ANEXO I - TABLAS SALARIALES

2017. urtea / Año 2017	Prezioa/orduko / Precio/hora	Oinarrizko Soldata Salario Base	Lanaldiaren plusa / Plus jorn. Zatitua* Partida*	Plusa Gauoko lana* / Plus Nocturnidad*	Plusa Jaieguna** / Plus estividad**	Hirurtekoa / Trienio
Begiralea Lanaldi Zatitua (1.547 h) (14 ordainsari) Monitora/or Jor. Partida (1.547 h) (14 pagas)	14,81	1.636,51	1,00	1,96	2,97	41,56
Begiralea (1.300 h) (12 ordainsari) Monitora/or (1.300 h) (12 pagas)	14,81	1.604,42	-	1,96	2,97	40,24
Begiralea Kimu (1.345 h) (14 ordainsari) Monitora/or Kimu (1.345 h) (14 pagas)	14,81	1.422,82	-	-	2,97	40,24
Arrupenea begiralea (1.547) (14 ordainsari) Monitora/or Arrupenea (1.547) (14 pagas)	14,81	1.636,51	-	-	2,97	41,56
Arrupenea begiralea (1.300) (14 ordainsari) Monitora/or Arrupenea (1.300) (14 pagas)	14,81	1.375,21	-	1,96	2,97	40,24

2017. urtea / Año 2017	Prezioa/orduko / Precio/hora	Oinarrizko Soldata Salario Base	Lanaldiaren plusa / Plus jorn. Zatitua* Partida*	Plusa Gaueko lana* / Plus Nocturnidad*	Plusa Jaieguna** / Plus estividad**	Hirurtekoa / Trienio
			Plusa erantzukizuna / Plus Responsabilidad	Plusa prestutasuna / Plus disponibilidad		
Etxebizitza/Egoitzako arduraduna Responsable Vivienda-Residencia	-	2.115,17	266,03	221,61	-	42,29
Zentro integraleko arduraduna Responsable Centro Integral	-	2.115,17	532,06	221,61	-	42,29
Guardien arduraduna Responsable Guardias	-	1.586,38	199,52	166,21	-	31,72

2018. urtea / Año 2018	Prezioa / Orduko Precio/hora	Oinarrizko soldata / Salario base	Plusa gaueko lana* / Plus Nocturnidad*	Plusa Jaieguna** / Plus Festividad**	Hirurtekoa / Trienio
Begiralea Lanaldi Zatitua (1.547 h) (14 ordainsari) Monitora/or Jor. Partida (1.547 h) (14 pagas)	15,36	1.697,28	1,96	2,97	42,06
Begiralea (1.300 h) (12 ordainsari) Monitora/or (1.300 h) (12 pagas)	15,36	1.664,00	1,96	2,97	40,72
Begiralea Kimu (1.345 h) (14 ordainsari) Monitora/or Kimu (1.345 h) (14 pagas)	15,36	1.481,14	-	2,97	40,72
Arrupenea begiralea (1.547) (14 ordainsari) Monitora/or Arrupenea (1.547) (14 pagas)	15,36	1.697,28	-	2,97	42,06
Arrupenea begiralea (1.300) (14 ordainsari) Monitora/or Arrupenea (1.300) (14 pagas)	15,36	1.426,29	1,96	2,97	40,72
Hirurtekoak, Ordua / Trienio Hora	0,38		Plusa Erantzukizuna / Plus Responsabilidad	Plusa Prestutasuna / Plus Disponibilidad	
Etxebizitza/Egoitzako arduraduna Responsable Vivienda-Residencia	-	2.140,55	269,22	224,27	42,80
Zentro integraleko arduraduna Responsable Centro Integral	-	2.140,55	538,44	224,27	42,80
Guardien arduraduna Responsable Guardias	-	1.605,41	201,92	168,20	32,10

2019. urtea / Año 2019	Prezioa / Orduko Precio/hora	Oinarrizko soldata / Salario base	Plusa gaueko lana* / Plus nocturnidad*	Plusa Jaieguna** / Plus festividad**	Hirurtekoa / Trienio
Begiralea (1.547 h) (14 ordainsari) Monitora/or (1.547 h) (14 pagas)	15,71	1.735,96	1,96	2,97	44,81
Begiralea (1.300 h) (12 ordainsari) Monitora/or (1.300 h) (12 pagas)	15,71	1.701,92	1,96	2,97	43,93
Begiralea (1.300 h) (14 ordainsari) Monitora/or (1.300 h) (14 pagas)	15,71	1.458,79	1,96	2,97	37,66
Hirurtekoak, Ordua / Trienio Hora	0,40		Plusa Erantzukizuna / Plus Responsabilidad	Plusa Prestutasuna / Plus Disponibilidad	
Etxebizitza/Egoitzako arduraduna Responsable Vivienda-Residencia	-	2.185,72	274,90	229,00	53,92
Zentro integraleko arduraduna Responsable Centro Integral	-	2.185,72	549,80	229,00	53,92
Guardien arduraduna Responsable Guardias	-	1.639,29	206,18	171,75	40,44

2020. urtea / Año 2020	Prezioa / Orduko Precio/hora	Oinarrizko soldata / Salario base	Plusa gaueko lana* / Plus Nocturnidad*	Plusa Jaieguna** / Plus Festividad**	Hirurtekoa / Trienio
Begiralea (1.547 h) (14 ordainsari) Monitora/or (1.547 h) (14 pagas)	16,02	1.770,21	1,96	2,97	44,81
Begiralea (1.300 h) (12 ordainsari) Monitora/or (1.300 h) (12 pagas)	16,02	1.735,50	1,96	2,97	43,93
Begiralea (1.300 h) (14 ordainsari) Monitora/or (1.300 h) (14 pagas)	16,02	1.487,57	1,96	2,97	37,66
Hirurtekoak, Ordua / Trienio Hora	0,40		Plusa Erantzukizuna / Plus Responsabilidad	Plusa Prestutasuna / Plus Disponibilidad	
Etxebizitza/Egoitzako arduraduna Responsable Vivienda-Residencia	-	2.185,72	274,90	229,00	53,92
Zentro integraleko arduraduna Responsable Centro Integral	-	2.185,72	549,80	229,00	53,92
Guardien arduraduna Responsable Guardias	-	1.639,29	206,18	171,75	40,44

* Gaeuz benetan lan egindako ordu bakoitzeko plusa. / * Plus por cada hora efectiva de trabajo de noche.

** Jaiegun edo igandean benetan lan egindako ordu bakoitzeko plusa. / ** Plus por cada hora efectiva de trabajo en festivo / domingo.

II. ERASKINA

Aspaceren etxebizitza-zerbitzuko lanpostu hutsak betetzea.

1. Sarrera.

Dokumentu honen helburua da Aspaceren Etxebizitza Zerbitzuko lanpostu hutsak betetzeko prozedurak arautzea.

Barne-igoerarako eta kanpo-igoerarako prozesuak arautu dira, eta honako hauek hartu dira arauketaren esparru juridikotzat: Aspaceren Etxebizitzetarako eta Egoitzetarako Hitzarmen Kolektiboa eta Langileen Estatutua.

Arauketa honen helburua da mugikortasun- eta lekualdatze-prozesuek berdintasun-, meritu- eta gaitasun-printzipioak betetzea. Horretarako, interesdunei jakinaraziko zaien ebaluazio-metodo bat erabiliko da.

2. Aplikazio-eremua.

Aspaceren Etxebizitza Zerbitzuko lanpostu hutsak betetzeko irizpideak mugikortasunagatik lanpostuak betetzeko prozesu guztietan aplikatuko dira.

Kanpoan geratuko dira, alde batetik, lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileen ordezkapenak eta, bestetik, lanpostu hutsak aldi baterako betetzeko diren kasuak, baldin eta gero hemen adierazitako prozesuak egin behar badira lanpostu horiek behin betiko betetzeko.

3. Lanpostu hutsak betetzeko prozedura.

Lanpostu bat argitaratu baino lehen, Etxebizitza Batzordeari edo, hala badagokio, bi enpresa-batzordeei jakinaraziko zaizkie lanpostu horri buruzko datuak.

Lanpostu hutsen bat dagoen bakoitzean, lanpostu hori edonolako izanik ere, barne-igoeraren bidez betetzeko aukera emango da lehendabizi. Etxebizitza Zerbitzuko langile finkoek hartu ahal izango dute parte igoera horretan. Deialdi horren bidez ez bada lanpostua betetzen, kanpoko deialdi bat argitaratuko da. Deialdi horretan, honako hauek hartu ahal izango dute parte: Etxebizitza Zerbitzuko aldi baterako langileek, eguneko zentroetako langile finkoek, eguneko zentroetako aldi baterako langileek, edota deialdiaren berri izan eta aurkeztea erabakitzen duen Aspacetik kanpoko edozein pertsonak.

Lanpostu hutsak nola bete ebazteko, Balorazio Batzorde bat sortuko da. Honako hauek osatuko dute: zuzendari nagusiak

ANEXO II

Cobertura de plazas vacantes en el Servicio de Vivienda de Aspace.

1. Introducción.

El objeto del presente documento es la regulación de los distintos procedimientos para la cobertura de plazas vacantes en Vivienda de Aspace.

Se regulan los procesos de promoción interna y externa, teniendo presente como marco jurídico de la regulación tanto el Convenio Colectivo de Vivienda –Residencia de Aspace como el Estatuto de los Trabajadores.

Esta regulación pretende que los procesos de movilidad y traslados estén sometidos a los principios de igualdad, mérito y capacidad y contará con un método de evaluación conocido por los interesados/as.

2. Ámbito de aplicación.

Los criterios de cobertura de vacantes en el servicio de Vivienda de Aspace serán aplicables a todos los procesos dirigidos a la cobertura de plazas por movilidad.

Quedan excluidas las sustituciones de personal con derecho a reserva del puesto de trabajo o la cobertura temporal de vacantes que hayan de ser sometidas, para su cobertura definitiva, a los procesos aquí señalados.

3. Procedimiento de cobertura de vacantes.

Previo publicación de alguna plaza, se comunicará al Comité de Vivienda o, en su caso, a ambos Comités de Empresa los datos correspondientes a la misma.

Ante cualquier tipo de vacante, ésta se propondrá primero a través de convocatoria interna, a la que tendrá acceso el personal fijo de Vivienda. Si la convocatoria quedara desierta, se publicará una convocatoria externa, a la que tendrán acceso el personal eventual de Vivienda, el personal fijo de Centro de Día, el personal eventual de Centro de Día, así como cualquier persona ajena a Aspace, que conozca la oferta de la convocatoria decida presentarse a la misma.

Para la resolución de las plazas vacantes, se configurará una Comisión de Valoración formada por: Directora General

(kalitateko botoa izango du, gainerakoekin botoekin berdinketa bat sortzen bada), Giza Baliabideen arduradunak eta Etxebizitza Zerbitzuko buruak.

Batzordeak aholkularitza eskatu ahal izango du prozedura-ren edozein unetan, beharrezkotzat jotzen bada.

Lanpostu hutsen ebazpena Enpresa Batzordeari jakinarazi ziko lehendabizi, eta gero deialdian parte hartu duten pertsonen.

4. Deialdiaren argitalpena.

Deialdiaren argitalpenean, honako hauek agertuko dira:

- Zer lanpostu den.
- Zenbat lanpostu huts dauden.
- Zer lantokiri dagokion.
- Zer titulu eskatzen den gutxienez ere.
- Lanbide-gaitasunen eta lan-esperientziaren alorreko zer baldintza espezifiko behar diren lan hori egiteko.
- Non aurkeztu behar diren eskabideak.
- Noizko aurkeztu behar diren eskabideak.
- Zein izango den merituen baremoa, eta zer proba espezifikoa egin behar diren, halakorik egin behar bada.

Prozesu horretan parte hartzeko eskabidea Kalitate prozedura horretarako ezarriko den eremuan bete beharko da.

Eskabidearekin batera, adierazitako merituen eta tituluak egiaztatzen dituzten dokumentuak gehitu beharko dira, non eta dokumentazio hori ez dagoen dagoeneko sartuta langilearen espedientearen.

5. Deialdi-motak, merituen eta ebaluazio-irizpideak.

A) Barne-deialdia.

Etxebizitza Zerbitzuan kontratu finkoa duten eta eskainitako lanposturako eskatzen diren gutxienezko tituluak dituzten langileek hartu ahal izango dute parte deialdian.

Honako puntuazio-baremo hauek erabiliko dira aukeraketa-prozesuetan:

1. Prestakuntza: Honako hauek baloratuko dira: lanpostuaren eginkizunekin lotuta dauden edo eginkizun horiek hobeto egiten lagun dezaketelako titulu akademikoak; 14 puntu gehienez.

a) Barne-prestakuntza: 5 puntu gehienez (0,1 puntu, 5 prestakuntza-ordu jaso diren bakoitzeko).

b) Kanpoko prestakuntza, lanpostuarekin lotutako desgaitasunen alorrean (pertsonen oinarritutako plangintza, bizi-kalitatea); 3 puntu gehienez, eskala honi jarraituz:

– 30 orduko edo gutxiagoko ikastaroak: 0,15 puntu.

– 30 orduko gorako ikastaroak: 0,25 puntu.

c) Euskara: 3 puntu gehienez.

d) Informatika eta teknologia berriak: 3 puntu gehienez.

2. Antzintasuna enpresan: erakundearen barruan bete nahi den lanbide-kategoria bereko lanpostu batean emandako denbora neurtuko da; 15 puntu gehienez (0,10 puntu, antzintasun-hilabete oso bakoitzeko).

B) Kanpoko deialdia.

Lanpostua ez bada betetzen barne-deialdiaren bidez, kanpoko deialdi baten bidez betetzeari ekingo zaio.

(con voto de calidad en caso de un empate del resto), Responsable de Recursos Humanos y Jefe de Servicio de Vivienda.

La Comisión podrá solicitar en cualquier momento del procedimiento asesoría si lo considerase necesario.

La comunicación de la resolución de plazas se realizará previamente al Comité de Empresa y posteriormente a las personas que hayan accedido a la convocatoria.

4. Publicación de la convocatoria.

En la correspondiente publicación de la convocatoria, deberá constar:

- Puesto de que se trata.
- Número de plazas vacantes.
- Centro de trabajo correspondiente.
- Titulación mínima exigida.
- Requisitos específicos de capacidades profesionales y de experiencia profesional para su desempeño.
- Lugar de recepción de las solicitudes.
- Plazo de presentación de las solicitudes.
- Baremo de méritos con expresión de las pruebas específicas a realizar, si las hubiera.

La solicitud para formar parte del correspondiente proceso se efectuará en el modelo establecido al efecto en el procedimiento de Calidad.

La solicitud habrá de venir acompañada de toda aquella documentación justificativa de méritos y titulaciones que se aleguen, siempre y cuando esta documentación no se encuentre ya en el expediente personal.

5. Tipos de convocatorias, méritos y criterios de evaluación.

A) Convocatoria interna.

Podrán acceder a la convocatoria todos los profesionales del servicio de Vivienda que tenga contrato fijo y reúnan las condiciones de titulación mínimas necesarias en función del puesto que se oferta.

Los baremos de puntuación que se seguirán en los procesos de selección serán:

1. Formación: Se valorarán las titulaciones académicas relacionadas con las funciones del puesto o que redunden en un mejor desempeño del mismo, hasta un máximo de 14 puntos.

a) Formación interna: hasta un máximo de 5 puntos (0,1 puntos cada 5 h. de formación).

b) Formación externa, en materia de discapacidad, relacionada con el puesto de trabajo (planificación centrada en la persona, calidad de vida...): hasta un máximo de 3 puntos, de acuerdo a la siguiente escala:

– Cursos de hasta 30 horas: 0,15 puntos.

– Cursos de más de 30 horas: 0,25 puntos.

c) Euskera: hasta un máximo de 3 puntos.

d) Informática y Nuevas Tecnologías: hasta un máximo de 3 puntos.

2. Antigüedad en la Empresa: Se medirá el tiempo acumulado en un puesto de la misma categoría profesional a la que opta dentro de la organización, con un máximo de 15 puntos, a 0,10 puntos por mes completo de antigüedad.

B) Convocatoria externa.

Cuando la plaza no haya sido cubierta a través de la convocatoria interna se procederá a cubrirla mediante una convocatoria externa.

Deialdi horretan, honako hauek hartu ahal izango dute parte: Etxebizitza Zerbitzuko aldi baterako langileek, eguneko zentroetako langile finkoek, eguneko zentroetako aldi baterako langileek, edota deialdiaren berri izan eta aurkeztea erabakitzen duen Aspacetik kanpoko edozein pertsonak.

Deialdi bakoitzean ezarriko da gutxieneko zer titulu behar den, eskainitako lanpostuaren ezaugarrien arabera. Gutxienez ere eskatuko den lanbide-profila LH2 izango da; hau da, goi-mailako lanbide-heziketako modulua edo baliokidea.

Honako puntuazio-baremo hauek erabiliko dira aukeraketa-prozesuetan:

1. Prestakuntza: Honako hauek baloratuko dira: lanpostuaren eginkizunekin lotuta dauden edo eginkizun horiek hobeto egiten lagun dezaketen titulu akademikoak; 14 puntu gehienez.

a) Barne-prestakuntza: 5 puntu gehienez (0,1 puntu, 5 prestakuntza-ordu jaso diren bakoitzeko).

b) Kanpoko prestakuntza, lanpostuarekin lotutako desgaitasunen alorrean (pertsonan oinarritutako plangintza, bizi-kalitatea); 3 puntu gehienez, eskala honi jarraituz:

– 30 orduko edo gutxiagoko ikastaroak: 0,15 puntu.

– 30 ordutik gorako ikastaroak: 0,25 puntu.

c) Euskara: 3 puntu gehienez.

d) Informatika eta teknologia berriak: 3 puntu gehienez.

2. Lan-esperientzia: erakundearen barruan bete nahi den lanbide-kategoria bereko lanpostu batean emandako denbora neurtuko da; 15 puntu gehienez (0,10 puntu, Aspacen lanean emandako hilabete oso bakoitzeko, 10 puntu osatu arte gehienez; eta 0,10 puntu, antzeko erakundeetan lanbide-kategoria berean lanean emandako hilabete oso bakoitzeko, 5 puntu osatu arte gehienez).

3. Gaitasunen eta jarrerren ebaluazioa: D. 6.2-2/3 Langileen Ebaluazioan egingo da; 15 puntu gehienez.

Etxebizitza Zerbitzuko aldi baterako langileen kasuan, ebaluazioa idatziz egingo da eta arrazoitu egin beharko da. Hautagaia lanean aritu den etxebizitzako arduradunek egingo dute ebaluazio hori.

Eguneko zentroetako aldi baterako langileen kasuan ere, ebaluazioa idatziz egingo da eta arrazoitu egin beharko da. Hautagaia lanean aritu den eguneko zentroko arduradunek egingo dute ebaluazio hori, eta Balorazio Batzordeak elkarrizketa bat egin ahal izango du.

Eguneko zentroetako langile finkoen kasuan, Balorazio Batzordeak elkarrizketa pertsonal bat egin ahal izango die hautagaiei.

Aspacetik kanpokoak diren pertsonen kasuan, Balorazio Batzordeak elkarrizketa pertsonal bat egingo die hautagaiei.

6. *Lan-poltsaren funtzionamenduari buruzko araubidea.*

Aspaceren Etxebizitza eta Erresidentzia Zerbitzuko lanpostuak behar bezala betetzeko eskatutako prestakuntza-baldintzak, gaitasunak eta jarrerak betetzen dituzten aldi baterako langile guztiak osatuko dute Etxebizitza Zerbitzuko lan-poltsa.

Aldi baterako langileek bi bide izango dituzte lan-poltsan sartzeko:

1. Curriculumam eramatea Giza Baliabideen Departamentura, eta gero hautagaiak elkarrizketa bat izatea departamentu horretako arduradunarekin. Arduradun horrek zerbitzuburuaren iritzia eskatu ahal izango du, dagokion balorazioa egiteko.

Tendrán acceso a la convocatoria el personal eventual de Vivienda, el personal fijo de Centro de Día, el personal eventual de Centro de Día, así como cualquier persona ajena a Aspace, que conocida la oferta de la convocatoria decida presentarse a la misma.

La titulación mínima necesaria se establecerá en cada convocatoria en función del puesto que se oferte. El perfil profesional mínimo exigido será de FP2, módulo de formación de grado superior o equivalente.

Los baremos de puntuación que se seguirán en los procesos de selección serán:

1. Formación: Se valorarán las titulaciones académicas relacionadas con las funciones del puesto o que redunden en un mejor desempeño del mismo, hasta un máximo de 14 puntos.

a) Formación interna: hasta un máximo de 5 puntos (0,1 puntos cada 5 h. de formación).

b) Formación externa, en materia de discapacidad, relacionada con el puesto de trabajo (planificación centrada en la persona, calidad de vida...): hasta un máximo de 3 puntos, de acuerdo a la siguiente escala:

– Cursos de hasta 30 horas: 0,15 puntos.

– Cursos de más de 30 horas: 0,25 puntos.

c) Euskera: hasta un máximo de 3 puntos.

d) Informática y Nuevas Tecnologías: hasta un máximo de 3 puntos.

2. Experiencia profesional: Se medirá el tiempo acumulado en un puesto de la misma categoría profesional a la que opta dentro de la organización, con un máximo de 15 puntos en total, a 0,10 puntos por mes completo de trabajo en Aspace con un máximo de 10 puntos, y a 0,10 puntos por mes completo de trabajo con la misma categoría profesional en organizaciones similares con un máximo de 5 puntos.

3. Evaluación de capacidades y actitudes: Realizada en el D. 6.2-2/3 Evaluación de Personal. Hasta un máximo de 15 puntos.

En el caso del personal eventual de vivienda la evaluación, que será razonada y por escrito, la realizará/n la/las responsables de vivienda en donde haya trabajado la candidata.

En el caso de personal eventual de centro de día, la evaluación, que será razonada y por escrito, la realizarán los y las responsables del centro de día en donde haya trabajado, pudiéndose realizar una entrevista por parte del Comité de Valoración.

En el caso de personal fijo de centro de día, la Comisión de Valoración podrá realizar una entrevista personal con las candidatas.

En el caso de personas ajenas a Aspace, la Comisión de Valoración realizará una entrevista personal.

6. *Régimen de funcionamiento de la bolsa de trabajo.*

La bolsa de trabajo del servicio de vivienda estará formada por todo el personal eventual que reúna los requisitos de formación, aptitud y actitud requeridos para el correcto desempeño de los puestos de trabajo existentes en Aspace Vivienda-Residencia.

El personal eventual tendrá dos vías para poder acceder a la bolsa de trabajo:

1. Mediante la entrega de su currículum vitae en el Departamento de Recursos Humanos y una posterior entrevista con el candidato por parte de la Responsable de dicho Departamento quien, a su vez, podrá solicitar la opinión de la Jefe de Servicio para realizar la valoración correspondiente.

2. Praktikak egitea enpresan. Heziketa-zentroren batekin hitzartutako lankidetzeta-hitzarmen baten bidez praktikak egiten diren denboran, praktikak egiten dituen pertsonak ez du lan-harremanik izango enpresarekin.

Praktikak amaitzean, ikasleari egokitu zaion etxebizitzako arduradunak ebaluatu egingo du ikaslea, eta ebaluazio-txostena Giza Baliabideen arduradunari bidaliko dio. Arduradun horrek elkarrizketa bat egingo die praktiken ondoren balorazio ona lortu duten pertsonari, haiek ezagutzeko, arduradunak berak ikasle horien balorazio bat egiteko eta enpresan izan ditzaketan lan-aukerak azaltzeko.

Lan-poltsa berbera izango da Etxebizitza Zerbitzu osorako, eta lan-poltsa horretan sartzen diren pertsonak beharrezko titulu-baldintzak bete beharko dituzte. Kontuan hartuko da, halaber, Aspaceren antzeko enpresetan lortutako lan-esperientzia.

Pertsona hori aldi baterako langile gisa lanean hasten denean 3 hilabete jarraitu igarotakoan, egokitu zaion etxebizitzako arduradunak langilearen lanaren balorazio bat egingo du, eta txosten hori Giza Baliabideen arduradunari bidaliko zaio. Horrez gain, etxebizitzako arduradunak balorazio hori ahoz jakinaraziko dio langileari. Hala badagokio, jakinarazpenaren unean Enpresa Batzordeko kide bat eta Giza Baliabideen arduraduna egoteko eska dezake.

Deien ordena zehazteko, lortutako balorazioak eta Etxebizitza Zerbitzuan eskuratutako esperientzia-denbora hartuko dira kontuan.

Honako hauek izango dira norbait lan-poltsatik kanporatzeko arrazoiak:

1. Balorazio negatibo bat jasotzea.
2. Urtean bi lan-eskaintzari uko egitean, arrazoi justifikatuak izan gabe.
3. Ez hartzea enpresaren deiak eta ez erantzutea dei horiei, behin eta berriz errepikatzen bada.
4. Langileak berak zerrendatik kanporatua izateko eskaitea.

Kontratu-eskaintza bati uko egiteko arrazoi justifikatuak izango dira honako hauek:

— Besteren konturako edo norberaren konturako beste lan-kontratu bat izatea indarrean.

1. Aldi baterako ezintasunaren egoeran egotea, edota arrisku-egoeran egotea haurdunaldian zehar, edoskitze naturalean zehar edota lagundutako ernalketaren tratamenduengatik.
2. Amatasuna eta aitatasuna.
3. Semea edo alaba zaindu behar izatea, lehenengo hiru urteetan.
4. Odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen mailako ahaideak zaindu behar izatea, ezin direlako beren kabuz moldatu adinagatik, gaixotasunagatik edo istripuagatik, ordaindutako jarduerarik egiten ez badute betiere. Arrazoi hori gehienez ere urtebetez erabil daiteke.
5. Langileak uko egin nahi izatea, emakumeen aurkako indarkeriaren biktima izatearen ondorioz.
6. Ez izatea lan-eskaintzaren berri 24 orduko aurrerapez.
7. Hitzarmen honetan lizentzia hartzeko adierazi den arrazoiaren bat gertatzea.

Langileak uko egitearen arrazoiak justifikatu beharko ditu formalki, lanerako deia jasotzen duenetik zenbatzen hasi eta hurrengo 10 egun baliodunen barruan. Horrela ez bada, lan-poltsatik kanporatua izango da berehala.

2. A través de la realización de prácticas en la empresa. Cuando se realicen prácticas a través de un convenio de colaboración con algún centro formativo, la persona no tendrá relación laboral con la empresa durante este período.

El alumno será evaluado a la finalización de sus prácticas por la responsable de la vivienda donde haya desempeñado las mismas y remitirá dicho informe a la Responsable de Recursos Humanos, quien pasará una entrevista a aquellas personas que tras sus prácticas hayan tenido una buena valoración, al objeto de conocerles, realizar su propia valoración y explicarle las diferentes posibilidades profesionales que pudiera tener en la empresa.

La bolsa de trabajo será conjunta para todo el Servicio de Vivienda y las personas que accedan a la misma deberán de reunir las condiciones de titulación necesarias. También se tendrá en cuenta la experiencia profesional adquirida en empresas similares a Aspace.

Transcurridos 3 meses de trabajo continuado desde su incorporación como personal eventual, la Responsable de la Vivienda en la que desempeñe su trabajo realizará una valoración del desempeño del trabajador/ra, informe que será remitido a la Responsable de Recursos Humanos. Asimismo, el trabajador afectado recibirá una comunicación verbal de dicha valoración por parte de la Responsable de la vivienda pudiendo, en su caso, solicitar la presencia de un miembro del Comité de empresa, estando también presente la Responsable de RRHH.

El orden de llamamiento se realizará teniendo en cuenta las valoraciones obtenidas y el tiempo de experiencia acumulado en el Servicio de Vivienda.

Los supuestos para que alguien sea eliminado de la bolsa de trabajo serán:

1. Tener una valoración negativa.
2. Rechazar dos ofertas al año, sin causa justificada.
3. No atender ni devolver de manera reiterada las llamadas de la empresa.
4. Petición expresa del trabajador de ser eliminado de la lista.

Serán causas justificadas para renunciar a una oferta contractual las siguientes:

— Tener otro contrato de trabajo en vigor por cuenta ajena o propia.

1. Encontrarse en situación de incapacidad temporal o situaciones de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y por tratamientos de fecundación asistida.
2. Maternidad y paternidad.
3. Cuidado de hijo/a dentro de los tres primeros años de vida.
4. Cuidado de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad por edad, enfermedad o accidente, que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Esta causa podrá invocarse por un período máximo de un año.
5. Por decisión de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia contra las mujeres.
6. No ser avisada con una antelación de 24 h.
7. Que concurra alguna de las causas de licencia recogidas en el Convenio.

El trabajador deberá justificar formalmente las causas de renuncia dentro de los 10 días hábiles siguientes al llamamiento. En caso contrario, la eliminación de la bolsa de trabajo será inmediata.

Giza Baliabideen arduradunak Enpresa Batzordeko presidentari jakinaraziko dio hilero zein den lan-poltsa eguneratua.

Con una periodicidad mensual la Responsable de RRHH pondrá en conocimiento de la presidenta del Comité de empresa la bolsa de trabajo actualizada.