OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

638

RESOLUCIÓN del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo por el que se da nueva redacción al artículo 19.1 y al anexo II del II Convenio Colectivo Haurreskolak Partzuergoa (Consorcio Haurreskolak (código de convenio núm. 86002535012006).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 18 de diciembre de 2015 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al acuerdo de modificación parcial del vigente convenio colectivo Haurreskolak Partzuergoa antes citado, por el que se da nueva redacción al artículo 19.1 y al anexo II del mismo, suscrito por los representantes de la Comisión Negociadora el día 10 de diciembre de 2015.

Segundo.– Se ha nombrado por los firmantes del citado Acuerdo, la persona que ha de proceder a la tramitación de la solicitud del depósito, registro y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24-10-2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 11.1 i del Decreto 19/2013, de 9 de abril (BOPV de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo – El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 87, 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 de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 12 de enero de 2016.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

ACUERDO POR EL QUE SE DA NUEVA REDACCIÓN AL ARTÍCULO 19.1 Y AL ANEXO II DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO HAURRESKOLAK (CÓDIGO DE CONVENIO N.º 8602535).

En Eibar, a 10 de diciembre de 2015.

REUNIDOS:

Por el Consorcio Haurreskolak:

Maite Larrañaga Orbea, como Gerente del Consorcio Haurreskolak.

Por los trabajadores:

Eider Casanova Alonso, como representante del sindicato LAB que ostenta el 68,08% de representación en el Consorcio Haurreskolak.

Sonia Pérez Arce, como representante del sindicato STEE-EILAS que ostenta el 21,28% de representación en el Consorcio Haurreskolak.

MANIFIESTAN:

Que con fecha 17 de junio de 2015 (y con fecha 15 de septiembre para corregir el anterior) firmaron un preacuerdo para la modificación del artículo 19 y del anexo II del II Convenio Colectivo del Consorcio Haurreskolak para su aprobación por el Consejo de Gobierno de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Ley 5/2014, de 23 de diciembre.

Que con fecha 25 de noviembre se les ha notificado el Acuerdo del Consejo de Gobierno en sesión celebrada el 24 de noviembre de 2015 por el que se autoriza la modificación del artículo 19 y del anexo II del II Convenio Colectivo del Consorcio Haurreskolak.

Que a la vista de dicha aprobación y reuniendo ambas partes los requisitos de legitimación previstos en el artículo 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores

ACUERDAN:

1.– Aprobar la modificación del artículo 19 y del anexo II del II Convenio Colectivo del Consorcio Haurreskolak que se concreta en los términos del nuevo texto que se adjunta como anexo y que viene a sustituir aquél. Dicha modificación será de aplicación a partir de la firma del presente acuerdo.

2.– Delegar en Maite Larrañaga Orbea para que proceda a su tramitación ante la autoridad laboral para el registro y depósito del presente acuerdo mediante sede electrónica.

Y para que así conste y en prueba de conformidad firman ambas partes.

Por el Consorcio Haurreskolak Por los sindicatos

ANEXO AL ACUERDO

Nueva redacción del artículo 19 y el anexo II del II Convenio Colectivo del Consorcio Haurreskolak, tras su modificación:

Artículo 19.– Jornada Anual.

1.– Tiempo de trabajo del personal de gestión.

La jornada de trabajo anual normalizada para el personal de gestión será de 1.592 horas.

El personal de gestión podrá elegir entre tres tipos de jornada, siempre y cuando se garantice el servicio y no implique desajustes en el departamento. Se garantizará el servicio en todos los departamentos entre las 08:30 horas y las 14:30 horas.

1) Jornada partida.

Se realizará de lunes a jueves en horario de mañana y tarde a razón de 8 horas y 15 minutos diarios. Se realizará una pausa para comer de media hora como mínimo y de 2 horas como máximo.

2) Jornada continuada.

De lunes a viernes en jornada continuada de 7 horas y 15 minutos diarios (221 días laborables al año)

3) Jornada mixta.

De lunes a jueves, dos días en jornada partida y otros dos en jornada continuada (lunes y miércoles o martes y jueves).

Tanto en la jornada partida como en la mixta, la jornada de los viernes será de 7 horas continuadas, excepto en el periodo de jornada de verano en que será de 6 horas y media de jornada continuada.

Tanto en la jornada partida como en la mixta, la jornada de verano tendrá una duración de 17 semanas, comenzando el primer o segundo lunes de junio.

Durante el año las horas de entrada y salida serán las siguientes:

– Hora de entrada durante todo el año: de 07:30 a 09:00 horas de la mañana.

– Hora de salida, según el tipo de jornada que se realice una vez cumplido la jornada diaria que corresponda y siempre que se respete la pausa para la comida si así le corresponde en función de la jornada.

La elección del tipo de jornada se realizará a finales de año y se pondrá en marcha con el nuevo calendario laboral con el compromiso de mantenerla durante un año. Durante el año no se podrá modificar el tipo de jornada. El personal sustituto tendrá que realizar la jornada de la persona a la que sustituye.

En función del calendario anual y del tipo de jornada elegida por cada trabajador o trabajadora se establecerán el número de horas de libre disposición.

ANEXO II

CALENDARIO Y VACACIONES DEL PERSONAL DE GESTIÓN

1.– Calendario.

Anualmente el Consorcio expondrá en la sede el Consorcio, previa negociación con la representación sindical, un calendario laboral para el personal de gestión.

Tendrán la consideración de días no laborables:

– Los domingos de todo el año.

– Los días 24 y 31 de diciembre.

– Se consideran recuperados los sábados de todo el año.

– Las fiestas establecidas por el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.

Asimismo se disfrutará de sendos permisos recuperados en Semana Santa y Navidad. La situación de IT y maternidad durante estos turnos dará derecho al disfrute de los días de permiso.

El personal contratado por período inferior a un año, así como el que no preste servicio durante el año completo, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda de los permisos recuperados a lo largo del año.

2.– Vacaciones.

El personal de gestión tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de un mes natural o de los días que en proporción corresponda.

Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico, excepto cuando en el transcurso del año se deje de prestar servicios y aún no se haya disfrutado o completado en su total disfrute el periodo vacacional. Se exceptúa el supuesto de jubilación, en que no cabrá la compensación en metálico. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento del o de la trabajadora, el referido abono se satisfará a sus derechohabientes.

El mes básico y de referencia para el disfrute de vacaciones será el mes de agosto y además servirá de cómputo para la confección del calendario tipo. Se priorizará el disfrute de 15 días de vacaciones en agosto y los restantes 15 días los podrá disfrutar en otras fechas durante el año siempre y cuando se tengan en cuenta las necesidades del servicio y previo acuerdo con su responsable de departamento.

En el caso de que el Consorcio, por necesidades de servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones, lo comunicará con un mínimo de 15 días de antelación a la persona afectada, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubieran irrogado, previa presentación de los documentos justificativos de los mismos.

3.– Horas extraordinarias.

Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, esto es, las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo y ello de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión total y absoluta.

b) Horas extraordinarias necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de personal u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad o servicio del que se trate: mantenimiento siempre y cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legal o reglamentariamente.

En todo caso el número de horas extras no podrá exceder de 80 al año por trabajador o trabajadora.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán, con carácter general, en descanso y cada una de ellas dará derecho a un descanso compensatorio de hora y media si es laborable y de dos horas en el excepcional e inaplazable caso de que sea nocturno, en domingo o en día festivo.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias las dedicadas a formaciones, jornadas o reuniones o actos dirigidos a los educadores y educadoras y previstas con cinco días laborables de antelación. Dichas horas se podrán ir disfrutando de manera flexible el mismo día o el día siguiente y si no es posible en el plazo de un mes, siempre y cuando exista acuerdo entre el Consorcio y el trabajador o trabajadora.