OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

3911

RESOLUCIÓN del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de las Empresas de la Asociación de Ikastolas del País Vasco/Euskal Herriko Ikastolen Elkarteko Enpresen Lan Hitzarmena.

ANTECEDENTES

Primero.– El día 7 de junio de 2016 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por el representante de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Dicho acuerdo fue suscrito el 25 de abril de 2016, por la Comisión Negociadora.

Tercero.– Se ha nombrado por los firmantes del citado Acuerdo, la persona que ha de proceder a la tramitación 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 14 de julio de 2016.

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

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DE LA ASOCIACIÓN DE IKASTOLAS DEL PAÍS VASCO

CAPÍTULO 1

ÁMBITOS Y DURACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1.– Ámbito funcional.

El presente convenio, tanto este mismo como su prórroga o revisión, regulará las relaciones laborales de las Ikastolas del País Vasco (EHI) de la Sociedad Cooperativa Europea y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, «actualmente» IKE, BIGEF, BIE, Ibilaldia, GIE, GIGEF, KMK, AIF, Araba Euskaraz, Ikasbabesa.

Artículo 2.– Ámbito territorial.

El presente convenio se aplicará a los trabajadores de las asociaciones mencionadas en el anterior artículo en sus sedes del actual ámbito territorial de la Comunidad Autónoma Vasca, y tal ámbito de aplicación podrá extenderse al territorio del País Vasco.

Artículo 3.– Ámbito del personal.

El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que a partir del 1 de enero de 2016 estén trabajando por cuenta ajena en una empresa de EHI o del Grupo de Ikastolas antes mencionado.

Quedan fuera de este convenio los trabajadores que se mencionan en los artículos 1 y 2 de la Ley (Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 4.– Ámbito de la duración.

Más allá de la fecha en que se firme el convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 2016 y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2017. En cualquier caso, ese periodo se considerará expresamente prorrogado, temporalmente y libre de obligación de paz --tanto en lo relativo a la parte normativa como a la de obligaciones--, hasta que el nuevo Convenio entre en vigor.

El presente convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre, si alguna de las partes representantes no denuncia expresamente el Convenio, por lo menos dos meses antes de que termine la vigencia del Convenio o de su prórroga.

Si se denuncia del modo mencionado y dentro del tiempo se iniciarán las conversaciones para renovar el convenio por lo menos un mes antes de que termine el convenio o su prórroga.

En cualquier caso, aunque se cancele expresamente 2 meses antes, por lo menos 45 días antes de que finalice su vigencia, se llevarán a cabo conversaciones para estudiar de nuevo el pago y las condiciones de dedicación para que tengan vigencia a partir del 1 de enero del próximo año.

Artículo 5.– Inaplicación y procedimientos del convenio colectivo cláusula para resolver desacuerdos.

Se crea con el objetivo de ser un marco regulador de aplicación del Convenio Colectivo. Por ello, los firmantes, entienden que la posibilidad de no cumplir su contenido es un mecanismo extraordinario y temporal, justificado únicamente por la necesidad de poder responder a situaciones económicas graves, siempre una vez acordado con la representación sindical.

Si durante el plazo de consulta de 15 días especificados en la legislación vigente las partes no logran un acuerdo, el desacuerdo se decidirá siguiendo los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre los Procedimientos Voluntarios para resolver Conflictos Laborales (Preco II).

Para poder resolver mediante procedimiento de arbitraje ante las instancias establecidas para resolver desacuerdos, será necesario obligatoriamente el acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO 2

COMISIÓN BILATERAL

Artículo 6.– Composición y funciones.

Entre las partes firmantes se creará una Comisión Bilateral del Convenio. Tendrá estas funciones: interpretar el texto de este convenio, en caso de que una de las dos partes lo solicite.

1.– Conocer todos los problemas colectivos que se creen al interpretar o aplicar este convenio, conforme a lo estipulado en los acuerdos inter-confederaciones sobre procedimientos voluntarios para resolución de conflictos -Preco II-.

2.– Realizar labores de conciliación y arbitraje en los problemas individuales surgidos de este convenio, cuando alguna de las partes así lo solicite.

3.– Cualquier otra cuestión que pueda concluirse de la aplicación del convenio.

4.– Si durante la vigencia de este conflicto en los asuntos que pudieran influir en contenidos relacionados con la normativa común hubiera algún cambio legislativo, que asimismo provocara cambios en cualquier asunto acordado en este Convenio Colectivo, las partes se reunirán con el objeto de adaptar este Convenio de Empresa a la nueva situación.

Artículo 7.– Actividad.

1.– Actividad de la Comisión Bilateral del Convenio. La comisión paritaria del convenio se conformará en el momento en que se firme este convenio. La comisión la conformarán por lo menos tres miembros de la parte del titular y otros tres miembros de la parte social, siendo todos ellos firmantes del Convenio. El acta de constitución de la Comisión se adjuntará como anexo, y en ella se señalarán el presidente, el secretario y la sede.

2.– En las tareas de presidente y secretario actuarán miembros de la comisión elegidos.

3.– La convocatoria para las reuniones de la Comisión las realizará el presidente, o en su ausencia cualquiera de las partes que haya firmado el convenio. Ante las solicitudes de Conflicto Colectivo o Individual realizadas según las funciones mencionadas en el artículo 3.1 será necesario realizar una convocatoria. La solicitud deberá presentarse por escrito en la sede mencionada.

4.– Para que la actividad de la Comisión tenga validez, será obligatorio que por lo menos se reúnan dos miembros de cada parte. Asimismo, para que los acuerdos tengan validez, se tendrán que adoptar por mayoría absoluta de ambas partes. El encargado de anunciar los acuerdos será el secretario.

5.– Los acuerdos que pueda alcanzar la comisión sobre los asuntos de problemas colectivos que puedan surgir al interpretar o aplicar el convenio, tendrán las mismas consecuencias que el convenio y se enviarán para registrarse y publicarse.

Artículo 8.– Problemas no resueltos por la comisión o resolución de los asuntos.

Si después de transcurrido un mes no responde a una solicitud que se encuentre dentro de las labores que corresponden a la Comisión Bilateral o no toma ninguna decisión, cualquiera de las partes solicitará la intermediación recogida en el Preco.

En tales casos, las partes afectadas por este convenio pueden recurrir al arbitraje previsto en el Preco, siempre que la otra parte afectada por el problema colectivo o asunto no resuelto por la comisión lo acepte por mayoría.

Si la Comisión Bilateral del Convenio, transcurrido el plazo de un mes, deja sin resolver los problemas individuales que se le presenten para que realice su labor de conciliación, intermediación o arbitraje, cualquiera de las partes podrá tramitarlos a través de las vías de conciliación y arbitraje que puedan surgir en el marco del Preco II, de la manera indicada en el párrafo anterior.

CAPÍTULO 3

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9.– Grupos.

Los trabajadores que se encuentran en el ámbito de aplicación de este convenio serán los siguientes, clasificados según sus trabajos:

- Directivos:
  - Director A
  - Director B
  - Director C
- Coordinadores:
  - Coordinador A
  - Coordinador B
- Técnicos:
  - Técnico creativo
  - Técnico
  - Técnico desarrollador
- Auxiliares:
  - Auxiliar A
  - Auxiliar B

Los grupos profesionales especificados solamente se mencionan y no hay necesidad de cumplirlos todos si las necesidades de la actividad de EHI y sus empresas no lo exigen.

Artículo 10.– Definiciones de los grupos profesionales.

Las definiciones correspondientes a los grupos profesionales se recogen en el Anexo 1 de este convenio colectivo.

Artículo 11.– Promoción profesional.

Se fomentará la promoción profesional, promoción interna de los trabajadores de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas. Para ello, los trabajadores de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas tendrán prioridad para ocupar los puestos que queden vacantes en ellas, aunque realicen trabajos de categoría inferior, si tienen la suficiente capacidad y, en su caso, titulación necesaria para ocupar el puesto.

Así pues, los trabajadores que no cumplan una jornada completa de trabajo tendrán prioridad en la empresa para los puestos de jornada completa que queden vacantes, siempre que tengan la capacidad necesaria.

CAPÍTULO 4

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y ESTABILIDAD DEL EMPLEO

Artículo 12.– Procedimiento general de contratación de trabajadores.

La contratación de trabajadores de EHI y otras empresas del Grupo de Ikastolas se completará por medio de los procedimientos reglamentados en este capítulo, serán conforme a derecho y seguirán los siguientes criterios:

a) Principios de mérito y capacidad así como el conocimiento y compromiso que tienen respecto al proyecto de las ikastolas.

b) Será lo relacionado a la normativa, al presupuesto de EHI y según las necesidades de personal presentadas por el Grupo Directivo de EHI y de lo decidido por el Consejo Rector.

c) De diseñar, realizar, tramitar, valorar y calificar las pruebas de méritos se encargará la Comisión de Contratación.

d) La elección será por medio de concurso de méritos o concurso-oposición, según se decida en cada caso.

e) Para valorar la capacidad de los candidatos podrá utilizarse el servicio de asesoría de una empresa de selección.

Artículo 13.– Tipos de contratación.

Respecto a la contratación de personal en EHI y otras empresas del Grupo de Ikastolas, existen tres casos distintos:

1.– Contrataciones de miembros directivos de cooperativa o personal similar necesarios para cumplir los objetivos de la asociación.

2.– Aquellas realizadas para responder a las necesidades de contratación de personas nuevas de forma permanente (contratos con una duración mínima de 6 meses y jornada mayor al 50%).

3.– Contrataciones de personal temporal o realizadas para periodos inferiores a los mencionados en el segundo punto.

Artículo 14.– Contratación de nuevo personal fijo.

a) Cuando EHI u otras empresas del Grupo de Ikastolas necesitan contratar nuevos trabajadores de forma permanente (contratos con una duración mínima de 6 meses y jornada mayor al 50%), el Grupo Directivo estudiará las propuestas de contratación, teniendo en cuenta estas variables:

● Descripción de las características del puesto que cubrirá la persona a contratar, con un informe económico y los requisitos imprescindibles para realizar ese trabajo.

● En su caso, justificación de la imposibilidad de que ese puesto lo cubran el resto de personas de la Asociación Comercial o de EHI.

● Razón que motiva la necesidad de contratar, indicando si esa necesidad es estructural o coyuntural.

● Junto con todos los anteriores, recogerá las funciones del personal necesario y su perfil.

b) El Grupo Directivo de EHI notificará al Consejo Rector las solicitudes de contratación y éste tomará la decisión correspondiente sobre la procedencia de la contratación:

La decisión sobre la procedencia de la contratación, en todos los casos, deberá indicar si la convocatoria para la contratación tendrá carácter restringido o abierto así como los requisitos que deberán demostrar los candidatos y los méritos que se tendrán en cuenta, así como los certificados que deberán aportarse.

c) Al cubrir un nuevo puesto, salvo para las excepciones que más adelante se expondrán, los trabajadores de EHI y de las ikastolas tendrán prioridad, siempre que tengan la capacidad y, en su caso, la formación adecuada para cubrir el puesto.

Al mismo tiempo, los trabajadores de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas tendrán prioridad para los puestos vacantes de jornada completa, siempre que tengan la capacidad y, en su caso, la formación adecuada.

La convocatoria abierta se utilizará sólo en alguno de estos casos:

● Cuando nadie se presente al proceso de selección, o

● Cuando a juicio de la Comisión de Contratación entre las personas presentadas a dicho proceso no haya un candidato adecuado.

● Y en casos excepcionales, según la cualificación o formación profesional exigida para el puesto.

d) Antes de comenzar a realizar el proceso de selección por cualquiera de los sistemas descritos, para realizar las contrataciones de este capítulo, se reunirá la Comisión de Contratación para valorar la idoneidad de los candidatos para el puesto, evaluar la documentación presentada y tomará las siguientes decisiones:

● Utilizar el servicio de asesoría de una empresa de selección para valorar la capacidad de los candidatos.

● Introducir la realización de una entrevista a los candidatos en el proceso.

● Solicitar información complementaria sobre la capacidad y méritos de los candidatos.

e) Los criterios de selección los definirá la Comisión cada periodo de selección y siempre se tendrán en consideración los principios de mérito y capacidad de los candidatos así como el conocimiento y compromiso que tengan con el proyecto de las ikastolas.

Siguiendo dicho procedimiento, la Comisión de Selección preparará una propuesta, y sobre tal propuesta será el Consejo Rector de EHI quien tome la decisión correspondiente.

Artículo 15.– Necesidades de contratación de menor duración.

El Grupo Directivo realizará la selección de la persona que deba cubrir el puesto. Se informará con antelación de todas las contrataciones al presidente del Consejo Rector de EHI y al Consejo Rector en sus reuniones ordinarias, o, si se diera el caso, al grupo al que se deje la representación de esa decisión, informando siempre de esas contrataciones a los representantes de los trabajadores.

Artículo 16.– Comisión de Contratación.

1.– Siguiendo el procedimiento general de contratación de trabajadores, la Comisión de Contratación se encargará de diseñar, realizar, tramitar, valorar y calificar las pruebas de mérito.

2.– Para esos casos como mínimo la Comisión de Contratación estará conformada por estas personas: el presidente del Consejo Rector o el delegado que él designe, otro miembro del Consejo Rector, un miembro del Grupo Directivo, y un representante de los trabajadores. Asimismo, según las especificidades del perfil del puesto, podrá adaptarse la conformación de la Comisión de Contratación.

3.– Por otro lado, la Comisión de Contratación garantizará que se cumplan el Reglamento Interno de EHI y este convenio.

4.– Siguiendo tal procedimiento, la Comisión de Contratación desarrollará una propuesta, y sobre dicha propuesta tomará la decisión oportuna el Consejo Rector de EHI.

Artículo 17.– Contratos laborales de duración definida.

El contrato laboral se considera indefinido. Aun así, también podrán realizarse de duración definida:

● Para servicios concretos ajenos a la actividad habitual de EHI u otras empresas del Grupo de Ikastolas.

● Cuando deban sustituirse trabajadores con derecho a reservar el puesto.

● Cuando se prevean puestos para servicios discontinuos.

En tales casos, en el contrato laboral deberá especificarse la razón de temporalidad del contrato consecuencia de aplicar este apartado.

El contrato, sea del tipo que sea, deberá atenerse a todo lo regulado en cada apartado de este convenio.

Artículo 18.– Copias del contrato laboral.

El contrato laboral, cualquiera que sea su tipo, se deberá realizar por escrito y en tres copias, y además de recibir cada parte un ejemplar, el tercer ejemplar lo recibirán las autoridades de la entidad y la copia básica los representantes sindicales.

Al contrato laboral se le puede agregar un texto que manifieste el compromiso por parte del trabajador de cumplir los Estatutos de EHI.

Artículo 19.– Empresas de Trabajo Temporal.

Los representantes firmantes de la empresa adquieren el compromiso de no contratar trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 20.– Periodo de prueba.

En los contratos permanentes y temporales podrá establecerse un periodo de prueba de tres meses. Para tal objeto no se tendrá en cuenta la incapacidad temporal.

A los trabajadores no contratados como fijos, si llegaran a serlo, se les tendrán en cuenta los días trabajados tanto para el periodo de prueba como para la antigüedad en EHI, siempre que la interrupción entre contratos no sea mayor a los 20 días laborales.

Artículo 21.– Abandonos del puesto de trabajo.

Los trabajadores que deseen abandonar por propia voluntad el trabajo deberán anunciarlo a la empresa con 15 días de antelación.

Si el trabajador no anuncia su intención dentro de dicho plazo, la empresa tendrá derecho a deducir el sueldo de un día de la liquidación por cada día de retraso. El límite de dicha deducción será el de los días del plazo de aviso.

Si la empresa recibe el aviso en el plazo y del modo estipulado, al terminar la relación laboral habrá de pagar al trabajador la liquidación. De no hacerse de esa manera, el trabajador tendrá derecho a recibir el sueldo de un día por cada día de retraso en el pago de su liquidación. El límite de dicha percepción será el de los días del plazo de aviso.

El documento que exprese que un trabajador ha finalizado su relación laboral por voluntad propia y que se han cumplido sus derechos laborales estará a disposición de los representantes de los trabajadores en el plazo de dos días laborales.

Artículo 22.– Estabilidad del empleo.

Los firmantes de este Convenio Empresarial priorizan garantizar los puestos de todos los trabajadores de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, y previendo las necesidades de empleo que puedan darse en un futuro próximo en EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, se comprometen a estudiar las vías para garantizar la estabilidad de empleo en la Comisión Paritaria.

Entre dichas vías se desarrollará la posibilidad de recolocar para cubrir los puestos en EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas a trabajadores designados como sobrantes, siempre tomando como condición indispensable el perfil profesional y la titulación requerida para dichos puestos.

Los firmantes de este convenio empresarial se comprometen a llevar al convenio colectivo de las ikastolas de la CAPV esta vía para mantener el puesto.

CAPÍTULO 5

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Artículo 23.– Jornada laboral.

La jornada anual será de 1.700 horas. Teniendo en cuenta especialmente la actividad de las ikastolas, adaptándose a las características de los proyectos de EHI y las OKUs, desde el 1 de septiembre hasta el 31 de octubre se garantizarán las relaciones con las ikastolas durante todos esos días, por el procedimiento de comunicación que corresponda (servicios de telefonía y recepción...).

Artículo 24.– Reparto de la jornada laboral.

El reparto de las 1.700 horas de jornada se ejecutará dentro del calendario laboral, y los criterios básicos para realizar el calendario laboral y las directrices para aplicar los criterios se recogerán en el Reglamento de Directrices para el Funcionamiento.

Artículo 25.– Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, por cada año trabajado, tendrán vacaciones de 30 días consecutivos pagados, durante el mes de agosto, si el trabajo así lo permite.

CAPÍTULO 6

ENFERMEDADES, EMBARAZO Y PERMISOS

Artículo 26.– Enfermedad.

Si por causa de enfermedad o accidente un trabajador no puede cumplir sus funciones adecuadamente, tendrá el tiempo necesario hasta reponerse totalmente y, mientras dure ese permiso, se le abonará el complemento necesario para completar el 100% del sueldo que recibiría en caso de trabajar.

A los trabajadores que antes de las vacaciones estén en situación de incapacidad temporal y durante los días de vacaciones hayan estado de baja, no se les contabilizarán esos días como vacaciones y tendrán derecho a tomarlas a continuación de recibir el alta médica.

Artículo 27.– Embarazo.

A la mujer que a consecuencia del embarazo esté en situación de incapacidad laboral transitoria se le pagará el complemento necesario para completar el 100% de su sueldo habitual.

Artículo 28.– Permisos.

El trabajador, en el momento que corresponda, tendrá derecho a tomarse licencias y permisos por los siguientes motivos, siempre avisando con antelación y si se demuestra.

En lo referente a lo recogido en este apartado, cuando se dice pareja, se incluyen las parejas no casadas, siempre que presenten el certificado de convivencia.

28.1.– Licencias retribuidas.

a) Licencia por embarazo e incapacidad temporal.

1.– La trabajadora tendrá la licencia correspondiente por embarazo y parto. En cualquier caso no podrá renunciar a dicha licencia. Las licencias pre- y post-parto, como máximo, tendrán una duración general de 16 semanas y 2 semanas de licencia complementaria (16 + 2).

2.– Licencia por lactancia.

Igualmente, durante el periodo de lactancia (nueve meses), la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora durante el trabajo por cada hija o hijo. Esa pausa podrá dividirla en dos partes o, si lo desea, reducir una hora su jornada laboral para amamantar al bebé.

En lugar de utilizar dicho derecho, se puede tomar una licencia de tres semanas por cada hija o hijo, seguida a la licencia anterior.

Esta licencia por lactancia, si hubiere convenio que reconozca la unificación de la pausa de una hora o de la licencia, la podría tomar una pareja, en caso de que ambas personas trabajen.

3.– Esa licencia se solicitará, demostrará y otorgará del mismo modo que la licencia por enfermedad o accidente.

4.– Si la suma de todos los plazos mencionados a continuación (licencia de 16 semanas, dos semanas de vacaciones y tres semanas de lactancia) coincidiera con las vacaciones de verano (30 días), la trabajadora disfrutará de todos los días de vacaciones perdidos durante dicho plazo. El resto de vacaciones, las de Navidades o Semana Santa, quedarán absorbidas en la jornada anual habitual.

5.– Si sucediera un parto múltiple, la licencia se prolongará dos semanas por cada hija o hijo. Si muriera la madre la pareja tendría una licencia de 16 + 2 semanas para cuidar del bebé.

En los casos en que ambas personas trabajen, cada cual puede pedir la utilización de las últimas diez semanas de la licencia, tomándola conjuntamente o turnándose. En la manera y condiciones mencionadas por el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6.– Si el recién nacido debe continuar hospitalizado -o si durante 30 días después de nacer hubiera que hospitalizarlo-, la licencia por maternidad se prolongará por tanto tiempo como el bebé esté hospitalizado, hasta un máximo de 13 semanas, siendo ése el plazo máximo.

7.– Si la criatura muriera, se conservará la interrupción, después de terminar el descanso obligatorio de 6 semanas, salvo que la madre solicite reincorporarse a su puesto.

b) Licencia por adopción/ acogimiento.

Si, aun teniendo un niño o niña o más de menos de seis años, se toma en adopción o acogimiento un niño o niña con minusvalía física o con grandes problemas para insertarse en la sociedad o en la familia, tendrá una licencia de 18 semanas; si fuera más de una criatura, por cada una tendría dos semanas más de licencia. Por otro lado, la situación de esa criatura deberá ser verificada por los servicios sociales. El derecho a gozar de una interrupción se crea por decisión administrativa o judicial, salvo que la adopción sea internacional y los padres deban desplazarse al país de la persona adoptada. En ese caso la interrupción podrá comenzar cuatro semanas antes de la fecha de la sentencia judicial.

c) Licencia por paternidad/maternidad.

1.– Por tener, acoger o adoptar un niño o niña, la otra pareja tendrá una licencia de tres días laborales, dentro del plazo de los 15 días siguientes a la llegada de la persona adoptada. Esos días laborales pueden tomarse consecutivamente o repartidos. Si el parto es por cesárea, pueden

tomarse dos días más, y también serán pagados. Para esos casos, será suficiente demostrar adecuadamente la paternidad o maternidad, se esté o no casado o casada.

2.– La otra pareja puede tomarse 13 días consecutivos al terminar la licencia previa y mientras dure la licencia de maternidad. Si el parto fuera múltiple, la licencia podrá prolongarse 2 días, a partir de la segunda hija o hijo.

3.– 20 días consecutivos, cualquiera que sea la legislación que se le aplique, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se da en una familia numerosa y, cuando por causa de ello, la familia se convierte en numerosa o, en la familia, con anterioridad, haya alguien con una incapacidad del 33% o superior. En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple se prolongará 2 días comenzando desde el segundo por cada hija o hijo.

d) Licencia por matrimonio propio o de familiares.

Por el matrimonio propio, el trabajador podrá tomarse una licencia de 20 días antes o después de la boda. Si lo desea, puede prolongarla con un permiso no remunerado de otros 15 días.

El trabajador que comience una convivencia estable con su pareja también tendrá derecho a licencia y permiso, después de demostrarlo así:

● Si hubiera Registro Municipal de Uniones civiles, certificado de estar registrado en él.

● Si no hubiera tal registro, certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento; además, declaración jurada de la naturaleza de la convivencia que va a comenzar.

Por el matrimonio de progenitores, hermanos y hermanas, cuñados y cuñadas, e hijos e hijas, el trabajador tendrá una licencia de un día.

e) Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de familiares.

1.– Las licencias por las razones aquí señaladas tendrán las siguientes duraciones:

a) Por fallecimiento:

Si se trata de la pareja, hijo o hija o alguien bajo la responsabilidad del trabajador y que viva con él: 5 días laborales. En el último caso, deberá verificarse con el certificado de convivencia.

Si se trata de su progenitor o del de su pareja: 3 días laborales.

Si se trata de su hermano o hermana, cuñado o cuñada, yerno o nuera, abuelo o abuela, abuelo o abuela de su pareja, sobrino o sobrina, o sobrino o sobrina de su pareja: 2 días laborales.

b) Por enfermedad grave:

Si se trata de la pareja, hijo o hija o alguien bajo la responsabilidad del trabajador y que viva con él: 5 días laborales. En el último caso, deberá verificarse con el certificado de convivencia.

Si se trata de padre o madre o suegro o suegra: 2 días laborales.

Si se trata de su hermano o hermana, cuñado o cuñada, yerno o nuera, abuelo o abuela, abuelo o abuela político, sobrino o sobrina, o sobrino o sobrina político: 2 días laborales.

El caso de enfermedad grave deberá ser verificado.

Si por enfermedad grave o fallecimiento de parientes, el trabajador debe realizar un viaje de más de 150 Km, las licencias serán de dos días más.

Si la enfermedad grave continuara, tiene derecho a tomar otra licencia de la misma duración, también remunerada, después de transcurrir 30 días consecutivos desde que concluyó la anterior.

Como criterio general, se considera enfermedad grave la que requiere hospitalización o la que los servicios médicos locales verifican como tal. Tiene derecho a tomarse más permisos de la misma duración no remunerados, después de transcurridos 30 días consecutivos desde que concluyera el anterior.

f) Licencias para acudir al médico.

Si el trabajador debe ir al médico necesariamente en horas de trabajo, la licencia será para el tiempo requerido.

Se tomará el tiempo necesario para estudios previos al nacimiento y para técnicas de preparación del parto, si es necesario realizarlos en horas laborales.

Además, se concederán 20 horas para acudir a consultas médicas de hijas e hijos o para ayudar a personas mayores bajo el cuidado del trabajador y que no pueden valerse por sí mismas. Eso último deberá demostrarse. Deberá presentarse certificado en todos los casos.

g) Licencia para cambiar de residencia habitual.

Para cambiar de residencia habitual, habrá una licencia de un día.

h) 3 días laborales remunerados.

Todos los trabajadores pueden disponer al año de tres días laborales remunerados para sus asuntos. Esos días no podrán sumarse a las vacaciones ni a los días festivos de Navidad y Semana Santa.

i) Licencia para cumplir obligaciones públicas y personales irrenunciables.

1.– Para cumplir obligaciones públicas y personales irrenunciables se tiene derecho a tomarse todo el tiempo necesario, siempre que dichas obligaciones no puedan cumplirse fuera del horario laboral.

2.– A los efectos del convenio, se consideran obligaciones públicas y personales irrenunciables:

a) Realizar o renovar el documento de identidad, permiso de conducir, pasaporte y certificados de registros y órganos oficiales.

b) Convocatorias realizadas por juzgados, comisarías u otras organizaciones oficiales.

c) Cumplir cargo de concejal, diputado, juntero o parlamentario.

3.– Si cumplir las obligaciones mencionadas en el subgrupo c) de la sección precedente conlleva no trabajar más del 20% de las ocasiones durante tres meses, EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas pueden cambiar al trabajador a la situación de excedencia obligatoria.

En el caso de que el trabajador reciba alguna compensación o remuneración por cumplir las obligaciones y cargos señaladas, esas cantidades le serán descontadas del dinero que debería recibir de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas.

j) Permiso para visitar familiares.

Igualmente, se dará permiso para visitar a familiares hasta el 2° grado de consanguinidad, si dichos familiares están cumpliendo penas privativas de libertad. El permiso durará el tiempo

necesario para realizar la visita, en el caso de que dichas visitas no puedan realizarse fuera del horario laboral.

k) Violencia de género.

Las ausencias al trabajo, totales o parciales, de trabajadoras por violencia de género, se considerarán justificadas, siempre, por el tiempo y según las condiciones especificadas por los servicios sociales de atención o salud.

28.2.– Permisos no remunerados.

a) Permiso para cuidar de niños y niñas y personas con discapacidades físicas y psíquicas.

El trabajador que tenga legalmente bajo su cuidado un menor de 12 años, o una persona que no trabaje y que padezca una discapacidad física o psíquica o que no pueda valerse por sí misma, y cuando no realice actividades remuneradas, tendrá derecho a tomarse como mínimo un octavo y como máximo la mitad de la jornada de trabajo diaria. El sueldo le será reducido en la misma proporción. Al terminar el permiso, recuperará su jornada habitual. Corresponde al trabajador concretar el periodo durante el que utilizará ese periodo y el horario. Deberá notificar a la empresa 15 días antes del día que vaya a regresar a su jornada habitual.

b) Permiso para reducir la jornada por un año:

Todo trabajador que haya trabajado por más de cinco años en EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas podrá reducir por un año su jornada, entre un tercio y la mitad, reduciéndosele la remuneración en la misma proporción. La solicitud para obtener dicho permiso deberá presentarla por escrito 45 días antes.

La dirección de EHI, después de analizar las consecuencias organizativas que pudieran tener estas solicitudes, extenderá una propuesta para efectivizar la petición en los dos años siguientes.

El permiso se concederá después de que las partes firmen el acuerdo y su vigencia será de un año.

Después de terminado el permiso el trabajador regresará automáticamente a su situación anterior y no podrá solicitar otro permiso de este tipo hasta que transcurran cinco años después de que haya terminado. Ese plazo puede tener excepciones en los casos en que existan acuerdos entre las partes.

Reducción laboral o reorganización del tiempo de trabajo para las trabajadoras víctimas de violencia de género: las trabajadoras que sean víctimas de violencia sobre la trabajadora, para que realmente se dé el derecho a protegerse o a recibir ayuda social integral, tendrán derecho a reducción de jornada con la reducción proporcional de las retribuciones. También para reorganizar la jornada, adecuando el horario, por medio de la aplicación de horario flexible o de otras formas aplicables de organizar la jornada, en los términos comunicados por la trabajadora a la empresa.

c) Otros permisos.

Los trabajadores podrán solicitas como máximo un permiso de 15 días no remunerados al año a repartir en uno o dos turnos y si lo solicita con diez días de antelación y siempre que en un permiso de ese tipo no estén más del 5% de los trabajadores al mismo tiempo, habrá de concedérselo.

No podrán solicitarse esos permisos en periodos con una gran carga de trabajo. En situaciones especiales, pueden reducirse los plazos; para ello, será imprescindible el permiso de la dirección.

d) Todos los trabajadores pueden pedir, al año, un permiso de un trimestre no remunerado. Para ello, deberán cumplirse tres requisitos:

- Manifestar ese deseo con el suficiente tiempo, a poder ser tres meses antes.
- Que no haya más del 5% de trabajadores con un permiso como ése.
- Será imprescindible el permiso de la dirección.

CAPÍTULO 7

REMUNERACIONES

Artículo 29.– Remuneraciones.

Las remuneraciones de los trabajadores que se encuentren en el ámbito de aplicación de este convenio estarán compuestas por el salario base y sus complementos, tal y como figuran en el Anexo 2.

Artículo 30.– Pago de las remuneraciones.

El salario se abonará dentro de los cinco primeros días del mes posterior al mes finalizado, dentro de la jornada laboral. Se abonará por transferencia bancaria y el trabajador indicará en qué entidad debe realizarse el ingreso.

Artículo 31.– Trabajar en una categoría laboral superior.

Si un trabajador debe realizar temporalmente tareas de una categoría laboral superior a las suya, se le retribuirá en función del salario y la dedicación correspondiente a la nueva categoría laboral, mientras permanezca en esa situación.

Artículo 32.– Anticipo de las remuneraciones.

El trabajador puede recibir el pago por el trabajo realizado antes de la fecha acordada, si demuestra que lo necesita y si no es más del 100% del salario mensual.

Artículo 33.– Complemento por antigüedad.

A partir de la fecha que se firme este convenio, el complemento por antigüedad será de tres años.

Como complemento de antigüedad se otorgará lo recogido en el Anexo 2 para cada trienio. El trienio tendrá efectos el primer día del siguiente mes después de terminado el trienio.

El único límite para recibir pagos complementarios por trienios será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.– Pagas extras.

Los trabajadores que se encuentren bajo el ámbito de aplicación de este convenio, como complemento por periodos más largos al mes, en el momento del pago recibirán dos pagas extras al año –equivalentes al salario habitual–. Se pagarán antes del 1 de julio y del 31 de diciembre.

Al trabajador que abandone el puesto o que comience en él se le pagarán las pagas extras mencionadas según el tiempo de servicio dedicado.

Artículo 35.– Gastos para desplazamientos y dietas.

Si a solicitud de EHI o de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas el trabajador debe utilizar su vehículo para realizar algún servicio, por cada kilómetro realizado, se le abonarán 0,32 euros, como compensación económica. Si tuviera que almorzar fuera de la oficina se le abonarán 12 euros al trabajador. Este procedimiento se llevará a cabo tal y como se recoge en el Reglamento de Directrices para el Funcionamiento de EHI.

CAPÍTULO 8

CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 36.– Formación.

En el ámbito de la formación, tanto para permitir la actualización encaminada a la tarea realizada por cada trabajador, como para facilitar la actualización relacionada con necesidades generales de EHI y de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, se preverán 20 horas al año por cada profesional.

Pueden añadirse las horas mencionadas en formaciones que tengan un interés especial para EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas.

Por otro lado, EHI concederá ayudas especiales (traducciones, publicaciones...) en trabajos de investigación personal (tesis doctorales y similares) que puedan ser de interés para EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas.

La empresa o el trabajador, y en el caso del trabajador en caso de contar con el visto bueno de los órganos gestores de EHI, pueden proponer cursos de perfeccionamiento. Los trabajadores contarán con tanto tiempo como necesiten para participar en ellos. Se les pagarán el salario completo y los gastos del curso, tomando como gastos del curso los gastos para desplazamientos, estancia, almuerzo y matrícula.

En estos casos, la jornada se reducirá como máximo un 50%, siempre que el Consejo Rector considere ese título como beneficioso para la cooperativa.

Artículo 37.– Permisos por estudios.

Si el trabajador realiza estudios para conseguir un título académico o profesional, tendrá derecho a solicitar tantos permisos como requiera para realizar exámenes y se le concederán estos permisos:

Si demuestra haberse matriculado para los estudios con antelación y si prueba que se ha presentado a los exámenes, tantos permisos remunerados como precise para acudir a las convocatorias oficiales de exámenes. Por casa examen se concederá un permiso de un día, y si el examen debe realizarse a más de 150 Km, de cuatro días laborales.

CAPÍTULO 9

EXCEDENCIAS

Artículo 38.– Excedencias obligatorias.

Las excedencias obligatorias conceden derecho a conservar puesto y antigüedad y, tras comunicarlo por escrito a la empresa, se concederán por estos motivos:

a) Por ser nombrado o elegido para cumplir un cargo público que impida acudir al trabajo.

b) Por enfermedad, después de terminado el plazo para la Incapacidad Laboral Transitoria, y mientras el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.

c) Por realizar funciones sindicales de nivel territorial o superior, siempre que la organización sindical a la que pertenezca el trabajador tenga la proporción necesaria en enseñanza.

d) Por tener que cuidar familiares enfermos graves dentro del segundo grado de consanguinidad; la excedencia tendrá una duración máxima de dos años.

e) A petición de una ikastola, por tener que trabajar o realizar actividades a su servicio, y durante 6 años máximo.

El trabajador que se encuentre en excedencia obligatoria, deberá regresar a su trabajo antes de transcurridos 30 días después de que finalizara el servicio, cargo o función que motivó la excedencia.

Artículo 39.– Excedencias voluntarias.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de un año y máxima de cinco. Puede solicitar excedencia voluntaria el trabajador que los cuatro años anteriores no haya estado en excedencia y que tenga, como mínimo, un año de antigüedad en EHI u otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas. Deberá solicitarlo por escrito, lo antes posible.

La excedencia comenzará en septiembre, si no existe otro tipo de acuerdo.

En las excedencias voluntarias solicitadas para dos años o menos EHI y las empresas titularidad del Grupo de Ikastolas por medio de contratos de sustitución y otras medidas garantizarán que el trabajador regresará a su puesto automáticamente y sin necesitar nada más. Si durante ese plazo se diera una reducción de trabajadores fijos de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas el trabajador tendrá los mismos derechos que cualquier otro empleado.

Artículo 40.– Otras excedencias.

40.1.– El trabajador tiene derecho a tomarse como máximo una excedencia de tres años para cuidar de sus hijos, a partir del día en que el hijo o hija nazca o sea adoptado, siempre que se notifique con dos meses de antelación. Si posteriormente tuviera más hijos, podrá tomarse otra excedencia por cada hijo, pero si ya estuviera en excedencia por cuidado del hijo, se daría por finalizada dicha excedencia. Si ambos miembros de la pareja trabajan, sólo uno de ellos puede utilizar dicho derecho. Una vez terminada la excedencia, se reincorporará en su puesto automáticamente y sin necesidad de nada más. En cuanto a la antigüedad, se tendrá en cuenta el tiempo permanecido en excedencia.

40.2.– Si ha sido provocada por realizar funciones sindicales de nivel territorial o superior, se le reservará el puesto con las condiciones citadas en el párrafo anterior, siempre que su sindicato tenga suficiente representatividad.

Artículo 41.– Solicitudes para reincorporarse al puesto de la excedencia.

Quienes se encuentren en excedencia obligatoria y quienes tengan excedencias especiales recogidas en este capítulo quedarán permanentemente sin puesto, si no regresan al trabajo al terminar la excedencia y cumplirse el plazo fijado.

CAPÍTULO 10

SALUD LABORAL Y PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO MORAL Y SEXUAL

Artículo 42.– Seguridad e higiene y Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales.

EHI y otras empresas bajo titularidad del Grupo de Ikastolas y los trabajadores dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Empresarial, deberán cumplir las decisiones recogidas sobre seguridad e higiene en la sección 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales y en las restantes disposiciones generales.

Artículo 43.– Reconocimiento médico.

Igualmente, a los trabajadores se les efectuará un reconocimiento médico anual a cuenta de la empresa. En dicho reconocimiento se incluirán, como mínimo, los siguientes: análisis de oído y vista, análisis de sangre y orina, historial clínico, reconocimiento médico, electrocardiograma, espirometría, etc.

A las mujeres trabajadoras se les añadirá una revisión ginecológica y a los hombres de más de 45 años un análisis oncológico.

Artículo 44.– Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales.

Para garantizar este derecho de los trabajadores a la protección de su salud en el trabajo, se conformará una Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 45.– Protocolo contra el acoso moral o sexual.

Toda persona tiene derecho a un trato respetuoso, a la protección de su dignidad e integridad moral y a la no discriminación. Como consecuencia de la actividad laboral de nuestra empresa y tomando en consideración dichos derechos, se considera necesario tomar ciertas medidas para que los trabajadores de la empresa vean garantizado ese trato igualitario. Por otro lado, todos los tipos de acoso, además de ser un ataque contra la dignidad y el trato justo que se debe a todo trabajador, serán faltas graves que no se aceptarán ni permitirán.

Por todo ello, a través de este protocolo, los firmantes de este Convenio se comprometen a regular el problema del acoso moral o sexual con las garantías necesarias, así como a resolver las reclamaciones surgidas a consecuencia del acoso, utilizando para ello estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Las dos partes quieren manifestar claramente que será responsabilidad de la directiva y, en general, de toda la plantilla desplegar los esfuerzos que sean necesarios para garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas y la colaboración de todas las personas.

a) Ámbito de Aplicación.

El protocolo comprende tanto a los trabajadores de la empresa como a quienes estén bajo la responsabilidad legal de éstos, sin ningún tipo de discriminación ni por relación laboral ni por

permanencia, e involucra a todo el marco de las actividades laborales, sea cual sea el espacio físico en que se lleve a cabo.

Si cualquier persona considera que está soportando una agresión, tiene derecho a presentar una reclamación, utilizándose la información sobre la reclamación de acoso de forma que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados, cuidando el derecho a la intimidad y la confidencialidad.

b) Acoso Moral.

El acoso moral queda así definido: violencia psicológica indebida, desproporcionada, sistemática y repetida durante largo tiempo y en el lugar de trabajo sufrida por una o varias personas de parte de otra persona o grupo de personas, con el fin de destruir las redes de comunicación de la víctima, deteriorar su autoestima, degradar voluntariamente las condiciones de trabajo del trabajador que recibe la agresión y así, finalmente, conseguir que esa persona o personas abandonen su trabajo, provocando un daño continuado a su dignidad.

El elemento principal del acoso moral es que se realiza con el objetivo de provocar consecuencias negativas en la dignidad profesional o personal de la persona, preparada con anticipación para conseguir ese resultado perjudicial. Las formas de expresarse el hecho son muchas y variadas; incluye cualquier comportamiento, expresión, acción o petición discriminadora, ofensiva, agresiva o violenta, o inmiscuirse indebidamente en la vida privada del trabajador.

Comprende las formas posibles recogidas en el Anexo 3 aunque no forman una lista cerrada.

c) Acoso Sexual.

Cualquier comportamiento en el marco de la actividad laboral de naturaleza sexual o basada en el sexo que dañe la dignidad de mujeres u hombres se considerará como acoso sexual. Ese comportamiento puede contener manifestaciones físicas o verbales, por medio de acciones, palabras o gestos, siendo consciente el sujeto activo de que ante la sociedad su comportamiento es repudiable, manifestado de esa manera por el sujeto pasivo, y no siendo del gusto de la víctima.

Cualquier comportamiento sexual coercitivo en el puesto de una persona dirigido a influir o controlar la carrera profesional o la situación laboral puede considerarse acoso sexual. Si una persona o varias someten a otra persona a una situación ofensiva o humillante basándose en su sexo o sexualidad, también puede considerarse acoso sexual.

Comprende las formas posibles recogidas en el Anexo 4 aunque no forman una lista cerrada.

d) Procedimiento.

En caso de suceder alguno de los comportamientos señalados, corresponde a cada persona definir el comportamiento que le parece ofensivo o inaceptable, y debe hacérselo saber así al agresor, por sí misma o a través de otra persona de confianza, pudiéndose en cualquier caso utilizar los procedimientos que aparecen en este protocolo.

Los pasos que deben darse para resolver una reclamación o queja sobre acoso sexual o moral son los siguientes:

1.– Comunicación de la situación conflictiva.

Cuando la parte demandante presenta por escrito una queja o reclamación individual siempre comenzará el procedimiento (anexo 3). Se informará sobre dicha queja, en un sobre cerrado,

tanto a la dirección de la empresa o al titular de la empresa como a los representantes sindicales, y en caso de que éstos no existan a los representantes de los trabajadores, dándoles a conocer este procedimiento.

2.– Tramitación de la queja o reclamación.

Dando inicio al procedimiento, se conformará una Comisión de Investigación compuesta por un mediador nombrado por la representación sindical o, si no hubiera tal, por los representantes de los trabajadores y por un mediador designado por los titulares de la empresa. Dichos mediadores pueden ser miembros de la empresa o externos, y si ambas partes así lo acuerdan, puede agregarse otro mediador de tipo técnico. La misión de la Comisión de Investigación será la gestión e investigación de la queja, la conciliación de las dos partes, y la presentación de propuestas para resolver las reclamaciones de acoso, basándose siempre en los principios de confidencialidad, independencia y neutralidad.

Tras recibir la queja y formarse la Comisión de Investigación, esta Comisión deberá informar de la denuncia a la persona a la que la parte demandante imputa la responsabilidad. Esta comunicación puede realizarse utilizando cualquier medio que garantice la confidencialidad. Las partes implicadas pueden solicitar la recusación de los mediadores argumentando causas justificadas: consanguinidad, parentesco, amistad u hostilidad manifiesta. Igualmente, los mediadores también pueden negarse por las mismas razones. Dichas solicitudes serán llevadas a la Comisión de Seguridad y Salud y ésta deberá tomar una decisión inmediata.

3.– Desarrollo de la investigación: resolución informal y diligencia formal.

3.1.– Resolución informal.

Se pondrán vías para resolver la queja o reclamación de acoso directamente entre las partes implicadas de manera informal. Los mediadores, en un plazo de 21 días, por medio de conversaciones con las partes (Reuniones de Conciliación) realizarán intentos para llegar a una resolución consensuada. Las decisiones tomadas en dichas reuniones se recogerán en un Acta de carácter secreto y estarán disponibles para la representación de la dirección o del titular de la empresa, para los representantes sindicales o, si éstos no existieran, para los representantes de los trabajadores.

Para garantizar que el comportamiento que provocó la reclamación se interrumpa y se tengan en cuenta las decisiones tomadas en la reunión, los mediadores realizarán las labores de inspección y observación necesarias.

Si las partes implicadas consideran que la resolución informal no es justa o que no tiene éxito, podrán recurrir a la diligencia formal.

3.2.– Diligencia formal.

La Comisión de Investigación presentará con exactitud el conflicto; para ello, se realizarán conversaciones con la parte demandante y durante el desarrollo de la investigación puede realizar peticiones para recabar las manifestaciones de cualquier persona que considere adecuada al hilo de la reclamación o para tener con ellas una reunión. Igualmente, durante el procedimiento las partes implicadas pueden recibir la asistencia de personas de su confianza, trabajen o no en la empresa.

3.3.– Resolución del conflicto y toma de medidas.

Tras evaluar y verificar la reclamación, la Comisión de Investigación presentará un informe detallado a los representantes de la dirección o del titular de la empresa y a los representantes sindicales o, en su ausencia, a los representantes de los trabajadores informando de los resultados de la investigación y proponiendo soluciones. El informe será también enviado a las partes

directamente implicadas, y éstas podrán recurrirlo ante la Comisión de Seguridad y Salud. El plazo máximo para presentar el informe de resolución desde que se recibe la reclamación será de 35 días. Si éste no se cumpliera, deberá presentar un informe para determinar las razones del retraso o explicar la incapacidad para resolver la reclamación.

e) Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y diligencias relacionados con estos procesos tienen carácter secreto y se someterán a las normas para la protección de datos y a los derechos básicos.

e) Vigencia del Protocolo.

El contenido de este protocolo es de cumplimiento obligatorio, y se pone en vigor después de comunicarlo a todos los trabajadores de la empresa. Seguirá en vigor mientras las leyes o convenciones normativas no exijan su adaptación o mientras la experiencia no vea necesario revisar su ajuste.

Este protocolo se evaluará cada dos años periódicamente y será necesario el acuerdo entre las partes firmantes antes de realizar cualquier cambio.

Este procedimiento no agota el recorrido para seguir vías administrativas o judiciales (civiles o penales) por parte de la persona que ha sufrido el acoso, pudiendo recibir apoyo de la empresa en este trámite.

CAPÍTULO 11

MEJORAS SOCIALES

Artículo 46.– Jubilación parcial y contrato de relevo.

a) Incluido en los Acuerdos de empresa referentes a la jubilación parcial y en el Plan aceptado por la Seguridad Social, se facilitará a los trabajadores afectados por la norma 12.2 de la Disposición Final 12.2 de la Ley 2011/27 la vía para su jubilación realizando el mencionado contrato de relevo, siendo siempre condición indispensable un pre-acuerdo entre la empresa y el trabajador.

b) A los trabajadores que por medio del acuerdo mencionado se jubilen parcialmente al cumplir 64 años se les facilitará el camino para la jubilación total.

Artículo 47.– Seguros.

Las empresas tendrán concertados seguros de accidente para todo trabajador de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas y con cobertura del día completo, es decir, de 24 horas. Esos seguros, siguiendo las condiciones y los anexos expuestos a continuación, deberán garantizar estos pagos:

- Muerte por accidente: 30.050,61 euros.
- Incapacidad permanente total por accidente: 81.136,63 euros.
- Incapacidad permanente absoluta por accidente: 81.136,63 euros.
- Gran invalidez por accidente de tráfico: 81.136,63 euros.
- Incapacidad permanente parcial por accidente de tráfico, según el baremo de capitales de 81.136,63 euros.

Si el fallecimiento o incapacidad permanente (de cualquier grado) se produce por accidente de tráfico, el capital será doble.

Además, se añadirá la cobertura de una póliza especial de seguro de accidente a varios trabajadores que circulan con frecuencia cierta cantidad de kilómetros.

Directamente con ellos y en las tareas propias de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas se ejecutarán las siguientes pólizas de seguro para proteger a los trabajadores:

- Responsabilidad civil.
- Responsabilidad penal.
- Demandas legales.

Artículo 48.– Préstamos.

1.– Cuando la función que se desarrolla en las empresas así lo requiera se ofrecerá al trabajador fijo un préstamo de ayuda para adquirir un vehículo, de hasta 6.000 euros y sin intereses, siendo el plazo máximo para devolverlo de cinco años y si la situación de tesorería de la cooperativa lo permite.

2.– Se ofrecerán facilidades a los trabajadores para que tengan también accesibles y utilizables en el domicilio como en la sede de la cooperativa recursos tecnológicos.

CAPÍTULO 12

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 49.– Derechos generales.

Los sindicatos tendrán los derechos, obligaciones y horas regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50.– Secciones sindicales.

Los trabajadores de cualquier sindicato conformado legalmente pueden formar una sección sindical de la empresa.

Cada sección sindical puede tener un representante elegido entre sus miembros. Si es posible, la elección se realizará en noviembre. Después de la elección, deberá informarse al sindicato y a la empresa. El representante cumplirá su labor por un año a partir del 1 de enero.

Artículo 51.– Comité de Empresa.

Los órganos de representación de todos los trabajadores de la empresa son el Comité de Empresa o, en su ausencia, los Representantes de los Trabajadores.

Entre las labores del comité de empresa (además de las establecidas por la ley) se encuentran:

– Negociar y firmar el calendario laboral de la empresa.

– Negociar y firmar, como representante de todos los trabajadores, acuerdos a nivel de empresa.

Artículo 52.– Horas para la negociación colectiva.

Los miembros del Comité de Empresa que participan en la mesa negociadora del convenio podrán disponer de todas las horas necesarias para participar en las reuniones de preparación y negociación del convenio empresarial.

Correrán a cargo de la empresa los gastos de desplazamientos y dietas ocasionados por las negociaciones del convenio de empresa.

Artículo 53.– Garantías de los miembros sindicales.

No se puede discriminar de ninguna manera entre trabajadores por ser miembro de un sindicato.

Los contratos, finiquitos, excedencias, sanciones y documentos de los miembros sindicales no tendrán validez si antes no se le comunican por escrito al representante sindical.

Para eso, EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas deben tener conocimiento por escrito de que el trabajador es miembro sindical antes de que se produzca lo que haya provocado esas acciones.

Artículo 54.– La empresa tratará con las secciones sindicales las quejas particulares realizadas por trabajadores que sean miembros sindicales. De haber acuerdo, tendrán un plazo de un mes para responder a la queja; de no haber acuerdo, y si el interesado está conforme, realizará la labor de arbitraje quien elija la mesa paritaria.

Artículo 55.– Representación de los trabajadores en el Consejo Rector de la empresa.

Los trabajadores de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas tienen la posibilidad de nombrar un representante con voz en el Consejo Rector de EHI.

CAPÍTULO 13

FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

Artículo 56.– Siendo conscientes los firmantes de este convenio de la importancia del correcto desarrollo de este título del reglamento, se comprometen a desarrollar y acordar en el plazo de seis meses a partir de que el convenio se firme un texto sobre Faltas, Sanciones e Infracciones.

Hasta que dicho texto se desarrolle y acepte se aplicará el Régimen Disciplinario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57.– Infracciones de la ley de los empresarios.

Las acciones y omisiones realizadas por los titulares de EHI y otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas, si son contrarias a lo prescrito en este convenio y demás disposiciones legales, se considerarán infracciones de la ley laboral.

Los trabajadores intentarán solucionar las infracciones de la ley a través de los Representantes de los Trabajadores, de los representantes sindicales o del Comité de Empresa.

Si transcurridos diez días desde que se informó al titular de EHI o de otras empresas titularidad del Grupo de Ikastolas sigue sin solución, o si la respuesta no es satisfactoria para quien realizó la reclamación, el reclamante puede recurrir a la Comisión Bilateral de Interpretación.

Cualquiera de las partes podrá solicitar dictamen a la Inspección Laboral o a la Delegación Laboral Territorial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Siempre que sea posible, la empresa buscará la conciliación de las partes. Sin embargo, igualmente, se quiere confirmar que no se permitirá ningún acoso. Junto con la confirmación de acoso sexual o moral, la empresa pondrá en marcha las medidas correctoras que considere adecuadas dentro de nuestro Convenio Colectivo y de la legislación vigente en materia laboral. Con ese objetivo, ambas partes acuerdan cambiar la sección del convenio empresarial sobre Faltas y Sanciones, incluyendo en él un apartado expreso sobre acoso sexual o moral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.– Cláusula contra la discriminación.

Sea cual fuere la fórmula utilizada en la contratación, cualquiera sea la edad, sexo..., todos los trabajadores que trabajan en el ámbito de este Convenio tienen las mismas condiciones y, por tanto, ninguna particularidad será motivo de discriminación. En efecto, el criterio utilizado será el siguiente: a una misma categoría corresponden un mismo pago y las mismas condiciones laborales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.– Retorno a sus puestos de trabajadores compartidos de las ikastolas.

En general a los trabajadores compartidos de las ikastolas de dedicación completa que dejan la función que cumplían en una ikastola para desempeñarse en el trabajo en EHI se les aplicará una de estas dos opciones:

● Si no han transcurrido seis años desde que la ikastola de procedencia dio permiso hasta terminar el desempeño laboral en EHI, el regreso a la ikastola de procedencia será automático.

Si ese trabajador ha desempeñado un periodo de trabajo superior a seis años, se considerará trabajador de EHI para todos los efectos.

EHI y empresas del grupo de ikastolas sindicato LAB.

Anexo 1 del convenio colectivo de las empresas de la Asociación de Ikastolas del País Vasco

Nivel	Subnivel	Puestos		Categoría
Dirección	1.1	Director A	General	1
	1.2	Director B	Educación y estabilidad	2
	1.3	Representantes OKU	EI-EP, ES, ZOKU	3
		Coordinadores de proyectos estratégicos	Coordinadores de curriculum y formación	
Coordinadores	2.1	Coordinadores A	Estabilidad/administración educación TIC, proyectos lingüísticos, euskaltegi	4
	2.2	Coordinadores B	Servicios TIC, fiestas, comunicación, tiempo libre, jefe del área de material de estudio, y secretario técnico	5
Técnicos	3.1	Creativos	Servicios TIC, educación TIC, autores de materiales de estudio (EI,EP,ES), técnico de evaluación	6
	3.2	Técnicos	Administración, territorio, formación, servicio TIC, educación TIC, fiestas, comunicación, bertsolaritza, tiempo libre y preparador (EI-EP), preparador (servicios)	7
	3.3	Desarrolladores	Administrativos, desarrolladores TIC, desarrollador de fiestas, desarrollador de tiempo libre, recepcionista/desarrollador, responsable de mantenimiento	8
Auxiliares	4.1	Auxiliares coordinadores	Auxiliares coordinadores y monitores coordinadores	9
	4.2	Auxiliares	Auxiliares y monitores	10

Anexo 2A del convenio colectivo de las empresas de la Asociación de Ikastolas del País Vasco

		2016			2017			
Grupo profesional	Nivel	Salario base	Complemento responsabilidad		Salario base	Complemento responsabilidad		
Dirección	1	33.658,08	17.223,37		36.382,50	18.617,50		55.000
	2	33.658,08	14.679,30	95,00%	36.382,50	15.867,50	95,00%	52.250
	3	33.658,08	12.135,23	90,00%	36.382,50	13.117,50	90,00%	49.500
Coordinadores	4	33.658,08	4.503,01	75,00%	36.382,50	4.867,50	75,00%	41.250
	5	33.658,08	1.958,94	70,00%	36.382,50	2.117,50	70,00%	38.500
Técnicos	6	33.658,08	0,00	66,15%	36.382,50	0,00	66,15%	36.383
	7	30.732,40	0,00	60,40%	33.220,00	0,00	60,40%	33.220
	8	25.440,73	0,00	50,00%	27.500,00	0,00	50,00%	27.500
Auxiliares	9	22.896,65	0,00	45,00%	24.750,00	0,00	45,00%	24.750
	10	20.352,58	0,00	40,00%	22.000,00	0,00	40,00%	22.000

BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO
martes 13 de septiembre de 2016
N.º 174

Anexo 2B del convenio colectivo de las empresas de la Asociación de Ikastolas del País Vasco

	Quinquenios			Trienios		
Año	Antigüedad	Paga anual	Acumulado	Antigüedad	Paga anual	Acumulado
1						
2						
3						
4				1	18,05	18,05
5					18,05	36,09
6	1	54,14	54,14		18,05	54,14
7		54,14	108,28	2	54,14	108,28
8		54,14	162,42		54,14	162,42
9		54,14	216,56		54,14	216,56
10		54,14	270,70	3	90,23	306,79
11	2	108,28	378,98		90,23	397,03
12		108,28	487,26		90,23	487,26
13		108,28	595,54	4	108,28	595,54
14		108,28	703,82		108,28	703,82
15		108,28	812,10		108,28	812,10
16	3	162,42	974,52	5	162,42	974,52
17		162,42	1.136,94		162,42	1.136,94
18		162,42	1.299,36		162,42	1.299,36
19		162,42	1.461,78	6	180,47	1.479,83
20		162,42	1.624,20		180,47	1.660,29
21	4	216,56	1.840,76		180,47	1.840,76
22		216,56	2.057,32	7	216,56	2.057,32
23		216,56	2.273,88		216,56	2.273,88
24		216,56	2.490,44		216,56	2.490,44
25		216,56	2.707,00	8	252,65	2.743,09
26	5	270,70	2.977,70		252,65	2.995,75
27		270,70	3.248,40		252,65	3.248,40
28		270,70	3.519,10	9	270,70	3.519,10
29		270,70	3.789,80		270,70	3.789,80
30		270,70	4.060,50		270,70	4.060,50
31	6	324,84	4.385,34	10	324,84	4.385,34
32		324,84	4.710,18		324,84	4.710,18
33		324,84	5.035,02		324,84	5.035,02
34		324,84	5.359,86	11	342,89	5.377,91
35		324,84	5.684,70		342,89	5.720,79
36	7	378,98	6.063,68		342,89	6.063,68
37		378,98	6.442,66	12	378,98	6.442,66
38		378,98	6.821,64		378,98	6.821,64
39		378,98	7.200,62		378,98	7.200,62
40		378,98	7.579,60	13	415,07	7.615,69
41	8	433,12	8.012,72		415,07	8.030,77
42		433,12	8.445,84		415,07	8.445,84

ANEXO 3

CLASIFICACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS DE ACOSO MORAL

Mientras en el Convenio Empresarial no se modifique la sección de Faltas y Sanciones mencionada en la disposición anterior, este Protocolo se tomará como anexo al Convenio Empresarial de la empresa.

Las formas de manifestarse el acoso moral son múltiples y variadas y aunque incluye las posibles que se recogen a continuación, no forman una lista cerrada. Como ejemplo, los siguientes son comportamientos que, por sí mismos o juntamente con otros, expresan signos de la existencia de comportamientos de acoso moral injustificado:

● Acciones indebidas con el objetivo de reducir a la víctima las posibilidades de una correcta comunicación con otros –incluido el agresor–. Pueden incluirse entre ellas: hacerse el ciego ante la víctima, criticar sistemáticamente y sin motivo las labores realizadas por la víctima, criticar o amenazar su vida privada, de palabra o por escrito.

● Acciones cuyo objetivo es impedir que la víctima tenga relaciones sociales. Pueden incluirse entre ellas: imponer puestos que la aíslen de los compañeros de trabajo o prohibir a los compañeros de trabajo que hablen con la víctima.

● Acciones o rumores cuyo objetivo sea mantener o menoscabar el buen nombre de la víctima a nivel laboral o personal. Pueden incluirse entre ellas: ridiculizar a la víctima o difamarla, hablar mal de ella a sus espaldas, cuestionar continuamente sus decisiones, obligarla a realizar un trabajo humillante o atacar sus creencias religiosas o políticas.

● Acciones cuyo objetivo es limitar la actividad laboral o capacidad laboral de la víctima. Entre ellas pueden incluirse: no encomendarle ningún trabajo, encomendarle tareas inútiles, sin sentido u ofensivas.

● Acciones cuyo objetivo es afectar la salud física o psíquica de la víctima. Pueden incluirse entre ellas: obligar a realizar trabajos peligrosos o especialmente perjudiciales para la salud con mala voluntad o amenazar o agredir físicamente.

Otra referencia válida para describir distintos comportamientos o formas de acoso moral en el trabajo es la recogida en el Leynman Inventory of Psychological Terrorization (LIPT).

ANEXO 4

CLASIFICACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL

Las formas de manifestarse el acoso sexual son múltiples y variadas y aunque incluye las posibles que se recogen a continuación, no forman una lista cerrada:

● Muestra o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet con manifiesto contenido sexual no consentidos que atentan contra la integridad y vulnerabilidad sexual.

● Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico con contenido sexual ofensivo. Comentarios, bromas o menciones sobre el aspecto o la condición sexual del trabajador.

● Contactos físicos intencionales no solicitados y acercamiento físico excesivo e innecesario.

● Preguntas o proposiciones sexuales que atentan contra la integridad y vulnerabilidad sexual.

● Solicitud de favores sexuales e invitaciones obscenas o comprometedoras, mediante la actitud o sugerencias o directamente cuando van unidas a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad laboral, a la carrera profesional o a una amenaza en caso de que la víctima no acepte.

● Cualquier otro comportamiento cuya meta y objeto sea discriminación, abuso, ofensa o desprecio del trabajador por motivo de su condición sexual.

La diferencia entre el acoso sexual y la aproximación libre o mutuamente consentida es que a la persona que sufre acoso sexual no le gustan esos comportamientos.

ANEXO 5

Descripción del acoso realizada por la víctima
Nombre y apellidos:
Puesto:
Funciones:
Descripción de la aparición del acoso:
Descripción del desarrollo y actual situación del acoso:
Descripción del comportamiento de la empresa:
Soluciones posibles:

ANEXO 6

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN BILATERAL

La composición de la Comisión Bilateral debe figurar en los anexos:

Comisión bilateral del convenio En el mismo acto en el que se firma este Convenio, según lo regulado en el capítulo 3 del título 1 de este convenio de empresa,

Se nombra a estos miembros presidente y secretaria:

Presidente: don Jose Luis Sukia Busselo; como dirección para las notificaciones, «Errotazar bidea 124, 20018 Donostia (Gipuzkoa)».

Secretaria: doña Ane Landeta; como dirección para las notificaciones, «Errotazar bidea 124, 20018 Donostia (Gipuzkoa)».

Lo más adecuado es realizar las notificaciones al presidente y a la secretaria.

Se manifiesta expresamente que, más allá de la designación de cada cual, la representación de cada entidad se realizará guardando la proporción dispuesta y expresada en el artículo 7.1 de este convenio.