

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

#### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2019-2022 urteetarako Esku Hartze Sozialari Buruzko Gipuzkoako III Lan Hitzarmenaren 40. artikulua aldatzeko akordioaren erregistroa, gordailua eta argitalpena agintzen duena (20100025012011 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Bakarra.* 2021eko azaroaren 2an, aurkeztu da 2019-2022 urteetarako Esku Hartze Sozialari Buruzko Gipuzkoako III Lan Hitzarmenaren 40. artikulua aldatzeko akordioa, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN 2021eko uztailaren 21ean argitaratua. Akordioa, Hedatzen-ek enpresaburuen ordezkapenean, eta LAB eta CCOO sindikatuek langileen ordezkapenean, sinatu dute.

#### 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 Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *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 kolektiboen 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 Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko azaroaren 3a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (7217)

*Gipuzkoako Esku-hartze Sozialaren III. Hitzarmenaren (2019-2022) 40. artikulua Berrikusteko Akta. 2021-10-28.*

Gipuzkoako Esku-hartze Sozialaren III. Hitzarmenaren 40. artikulua berrikusi behar zuen negoziazio-batzordea 8. artikuluan ezarritakoaren arabera eratu da. Hedatzen, erakundeen eta LAB eta CCOO sindikatuen ordezkaritza gisa, sektoreko langileak ordezkatu dituztenak, behar besteko gehiengoarekin, honako hau

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

#### Delegación Territorial de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del acuerdo de modificación del artículo 40 del III Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa para los años 2019-2022 (código 20100025012011).*

#### ANTECEDENTES

*Único.* El día 2 de noviembre de 2021, se ha presentado el acuerdo de modificación del artículo 40 del III Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa para los años 2019-2022, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa de 21 de julio de 2021. El Acuerdo ha sido suscrito por Hedatzen en representación de las empresas, y por los sindicatos LAB y CCOO en representación de los trabajadores.

#### 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. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 3 de noviembre de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (7217)

*Acta de Revisión del art. 40 del III Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa para los años 2019-2022 (28-10-2021).*

Una vez constituida conforme al art. 8 la comisión negociadora para la revisión del art. 40 del III Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa, Hedatzen, en representación de las entidades y las organizaciones sindicales LAB y CCOO en representación de las personas trabajadoras del sector y ostentando mayoría suficiente para ello

ERABAKITZEN DUTE

ACUERDAN

Hitzarmenaren 40. artikulua, «Guraso-baimenak (amatasuna eta aitatasuna)» izenekoak duen testua aztertu da eta aldatu egingo da. Honela geratuko da:

40. artikulua. *Guraso-baimenak (amatasuna eta aitatasuna).*

Langileen Estatutuak eta Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak xedatutakoari atxikiko zaizkio hitzarmen honen eraginpeko erakundeak.

1. Jaiotzak, zeinak erditzea eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haurren zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren lan-kontratua etengo du 17 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, amaren osasunaren babesa ziurtatzeko.

Hori gorabehera, hamazazpigarren astea ama biologikoa ez den gurasoari laga ahal izango zaio, edo haren eta bera ez den gurasoaren artean banatu ahal izango da.

2. Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, Kode Zibilaren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.

3. Umea behar baino lehen jaio bada edo beste edozein arrazoiengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitalerutara jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo sei asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez eteteakoa.

Haurra garaiz aurretik eta pisu gutxiarekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua eteteko baimenaldia luzatu egingo da jaioberria ospitalean dagoen bitartean, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

4. Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedendiko sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen bada.

5. Adingabea zaintzeko asmoz guraso bakoitzak eginiko kontratu-etenaldia, erditzearen osteko lehen sei asteak igarotakoan, beraiek nahi bezala banatu ahal izango da, astekako aldietan (metatuta edo etenaldiekin hartu daiteke), eta erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik aurrera hartu ahal da, semeak edo alabak hamabi hilabete egin arte. Hala ere, ama biologikoak erditzea aurreikusitako eguna baino lau aste lehenago ere har dezake baimena. Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago.

Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Erditu osteko lehenengo sei asteak iragan ondoren, lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango da lan-kontratua etetea, aldez aurretik enpresa eta langilea ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, ezarritako baldintzekin. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek erakunde berean lan egiten badute, erakundeak eskubidea batera hartzeko mugak jar ditzake, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

Analizado el texto del artículo 40 del convenio, titulado «Permisos parentales (maternidad y paternidad)» modificar su redacción en los siguientes términos:

Artículo 40. *Permisos parentales (maternidad y paternidad).*

Las organizaciones afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 17 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

Ello no obstante, el disfrute de la semana decimoséptima podrá ser cedido al progenitor distinto de la madre biológica o podrá repartirse entre ésta y el progenitor distinto a ella.

2. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en 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.

4. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

5. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. Semeak edo alabak jaiotzeko desgaitasunen bat badu, lan-kontratuaren etenaldia 2 aste gehiago luzatuko da, guraso bakoitzarentzat bana. Luzapen bera aplikatuko da jaiotza anizkoitzetan, lehenengoa ez beste seme edo alaba bakoitzeko.

Halaber, hitzarmenaren testuan azken xedapenetako hirugarrena gehitzea erabaki da:

*Azken xedapenetako hirugarrena.*

Hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen bitartean lan-araudia 40.1 artikuluan jasotako ama biologikoaren lan-kontratuaren 17 asteko etendura baino luzeagoa bada, hamazazpigarren aste gehigarri hori erregulazio mesedegarrienak irentsiko du.

*Xedapen iragankorra.*

Hitzarmen kolektibo honen 40.1 artikuluan egin den aldaketak ondorioak izango ditu 2021eko uztailaren 21etik aurrera.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Se acuerda, asimismo, añadir en el texto del Convenio una nueva Disposición final tercera:

*Disposición final tercera.*

En el supuesto de que, durante la vigencia de este Convenio colectivo, la normativa laboral superase las 17 semanas de suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica recogidas en su artículo 40.1, esa semana decimoséptima adicional quedará absorbida por aquella regulación más favorable.

*Disposición transitoria.*

La modificación introducida en el artículo 40.1 de este Convenio colectivo desplegará sus efectos desde el día 21 de julio de 2021.