

**PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN POR PROCEDIMIENTO ABIERTO, DEL SERVICIO DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL Y SOCIOEDUCATIVA CON EL COLECTIVO DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN Y EN RIESGO DE DEPENDENCIA, Y CON EL COLECTIVO DE INFANCIA, JUVENTUD Y FAMILIA**

**1.- JUSTIFICACION**

Tal y como señala la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales; la intervención psicosocial y socioeducativa es una prestación técnica enmarcada dentro de los servicios sociales de base:

**Artículo 27. Punto 2.**– Los servicios integrados en el Sistema Vasco de Servicios Sociales se estructurarán de la siguiente forma:

- a) Servicios sociales de atención primaria, regulados en el artículo 22.1, que posibilitarán el acceso de las usuarias y usuarios al conjunto del Sistema de Servicios Sociales y atenderán las necesidades relacionadas con la autonomía, la inclusión social y las situaciones de urgencia o desprotección social, con particular incidencia en la prevención de las situaciones de riesgo. La provisión y prestación de estos servicios se garantizará desde los servicios sociales municipales, con la salvedad del servicio de teleasistencia, que recaerá en el Gobierno Vasco, de acuerdo con la distribución competencial prevista en el capítulo I del título III.

**Artículo 29, punto 5.**– El servicio social de base desarrollará las funciones de provisión de aquellos servicios sociales de atención primaria que se le encomienden, y, en todo caso, los previstos en los apartados 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 del **artículo 22**,

- 1.– Servicios sociales de atención primaria:
  - 1.1.– Servicio de información, valoración, diagnóstico y orientación.
  - 1.2.– Servicio de ayuda a domicilio.
  - 1.3.– Servicio de intervención **socioeducativa y psicosocial**.
  - 1.4.– Servicio de apoyo a personas cuidadoras y en su ámbito garantizará la aplicación del procedimiento básico de intervención regulado en el artículo 19.

Por su parte, el Decreto 185/2015, de 6 de Octubre, de Cartera de Prestaciones y Servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales en su ANEXO I recoge la definición, objetivo, prestaciones, población destinataria y requisitos de acceso a dicho servicio municipal.

Si bien este Ayuntamiento tiene una larga trayectoria en la prestación de un servicio de carácter socioeducativo dirigido a la intervención en situaciones de riesgo leve y moderado en la desprotección de menores, y un servicio de atención psicosocial dirigido a mujeres, familia y menores, es momento de ampliar éste para poder trabajar **en la atención a personas adultas en riesgo de exclusión social y personas en riesgo de dependencia**.

Según las posibilidades de gestión de los servicios, puede ser prestada mediante gestión indirecta, sin menoscabo de las responsabilidades públicas, manteniendo en todo caso las

**prestaciones de primera acogida de las demandas, así como las directamente asociadas a la coordinación de caso como procedimiento de intervención, en particular la valoración, el diagnóstico y la orientación, en la gestión pública directa.**

Por todo lo expuesto, se plantea la contratación, en lotes diferenciados, de los siguientes servicios,

**LOTE 1:** Atención psicosocial y socioeducativa con el colectivo de personas en riesgo de exclusión y en riesgo de dependencia.

**LOTE 2:** Atención psicosocial y socioeducativa con el colectivo de infancia, juventud y familia

## **2.- AMBITO GEOGRAFICO Y CARACTERISTICAS DEL SERVICIO**

Todos los programas se realizaran en el ámbito geográfico del municipio de Leioa. Las principales características de los mismos son:

-Adscripción a los Servicios Sociales de Base: se conciben como programas dirigidos a la infancia, juventud y la familia, y adultos en situación de riesgo de exclusión y/o dependencia, en el marco y bajo la supervisión de los Servicios Sociales Municipales.

-Carácter preventivo: la intervención se centra en el marco de la prevención, en la detección de los mecanismos que desencadenan procesos de inadaptación, empobrecimiento y aislamiento social, y en la actuación educativa en tal proceso posibilitando el ámbito y la mejora de su situación.

- Carácter general: se trata de una intervención entendida desde la globalidad, teniendo en cuenta al individuo en todas sus facetas de desarrollo psicológico, sexual, relacional, formativo y familiar.

- Carácter psico-socio-educativo: entendiéndose como un recurso psico-socio-educativo, asistencial con marcado carácter comunitario.

- Plasticidad: por la necesidad de adopción de “formas diferentes” dependiendo de las características, necesidades y demandas de la comunidad a la que va dirigido.

### **2.1. -Niveles de Intervención:**

La Intervención socioeducativa y psicosocial se realizará en tres niveles:

1. **Nivel individual** Con personas, familias, menores o no de edad, con la elaboración de proyectos socioeducativos y/o psicosociales en base a las dificultades detectadas en cada programa.
2. **Nivel grupal:** Desarrollo de programas grupales dirigidos a trabajar aspectos carenciales, o dificultades similares con las personas incluidas en procesos.
3. **Nivel comunitario:** Desarrollo de actuaciones encaminadas a promocionar y mejorar el trabajo en red de los recursos sociales/educativos/culturales/sanitarios, y personas voluntarias dentro de su ámbito territorial, con el fin de posibilitar la detección precoz de situaciones de riesgo y/o desprotección , así como la atención integral personas en situación de vulnerabilidad social.( de cualquier edad).

El Ayuntamiento establecerá los canales internos de comunicación para el buen funcionamiento del servicio.

Estos Servicios también podrán realizar labores de acompañamiento a mujeres víctimas de violencia doméstica, cuando estas se encuentren en los pisos de acogida municipales.

## **2.2.- Coordinación**

Cada servicio deberá prestarse en coordinación con los servicios sociales de base, educadores y educadoras sociales, técnicas y técnicos de igualdad y otros agentes sociales del municipio de Leioa, para lo que deberán elaborarse los protocolos de actuación necesarios.

- Además, la empresa adjudicataria presentará anualmente una propuesta de calendario del servicio, que ha de ser aprobado por las responsables municipales del servicio.
- Cualquier incidencia laboral (bajas, descansos, vacaciones o cualquier otro tipo de incidencia) del personal integrante del equipo, será notificada al Ayuntamiento, por escrito, bien sea a través de fax o correo electrónico. La empresa proponente que resulte adjudicataria, vendrá obligada a realizar la sustitución del personal por baja temporal por enfermedad o accidente, que deberá llevarse a efecto en el plazo máximo de 7 días a partir de la fecha de baja.

## **2.3.- Aportación de medios**

El Ayuntamiento de Leioa pondrá a disposición locales con equipamiento informático y telefónico, adecuados para el desarrollo de sus funciones, preferentemente con ubicación en las propias dependencias de los servicios sociales de base o cercanas a ellas.

## **2.4.- Protección de datos personales**

La empresa adjudicataria, como encargado del tratamiento, tal y como se define en la letra g) del artículo 3 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, declara expresamente que conoce quedar obligado al cumplimiento de lo dispuesto en la citada LOPD y especialmente en sus artículos 9, 10, 12 y que adoptará las medidas de seguridad que le correspondan según el Reglamento de Medidas de Seguridad, aprobado por Real Decreto 994/1999, de 11 de junio.

A tal fin el adjudicatario se compromete explícitamente a formar e informar a su personal en las obligaciones que de tales normas dimanen.

En particular, la empresa adjudicataria y el personal encargado de la realización de las tareas guardará secreto profesional sobre todas las informaciones, documentos y asuntos a los que tenga acceso o conocimiento durante la vigencia del contrato, estando obligado a no hacer públicos o enajenar cuantos datos conozcan como consecuencia o con ocasión de su ejecución, incluso después de finalizar el plazo contractual.

La documentación se entregará al adjudicatario para el exclusivo fin de la realización de las tareas objeto de este contrato, quedando prohibido para el adjudicatario y para el personal encargado de su realización, su reproducción por cualquier medio y la cesión total o parcial a cualquier persona física o jurídica. Lo anterior se extiende asimismo al producto de dichas tareas.

El resultado de las tareas realizadas, así como el soporte utilizado (papel, fichas, CDs, etc.) serán propiedad del Ayuntamiento de Leioa.

## LOTE 1

### 1.- OBJETO DE LA CONTRATACION

El objeto de este Pliego de Prescripciones Técnicas es regular la adjudicación y gestión del Servicio de intervención psico-socio educativa con personas en situación de riesgo de exclusión y en riesgo de dependencia en el municipio de Leioa. La población destinataria del servicio son personas mayores de 18 años en riesgo de exclusión y/o en riesgo de dependencia empadronadas en el municipio de Leioa.

**1.1.- Definición y objetivo** Este servicio consiste en un conjunto de prestaciones relacionales de apoyo socioeducativo y/o psicosocial –de carácter individual, familiar y/o grupal– que pueden desarrollarse tanto en el domicilio familiar (educación doméstica, intervención familiar básica) como en el entorno comunitario (educación de calle, intermediación sociocultural).

Sus objetivos son que las personas usuarias:

- a) adquieran y desarrollen capacidades (actitudes, aptitudes, conocimientos, criterios, pautas, habilidades) personales, familiares o grupales, que favorezcan su desenvolvimiento autónomo, su inclusión social y la adecuada convivencia en el medio familiar y comunitario.
- b) sustituyan hábitos, conductas, percepciones, sentimientos y actitudes, que resulten inadecuados por otros más adaptados.

**1.2.- Requisitos de Acceso y Prestaciones del Servicio:** Las prestaciones del servicio son las siguientes: Información, Intervención socioeducativa y psicosocial, Valoración de seguimiento, Acompañamiento social, Mediación – Intermediación.

**Los requisitos de Acceso al programa son:** Precisar apoyo educativo y/o psicosocial para:

- a) mejorar la convivencia familiar;
- b) mejorar las habilidades de atención y cuidado de sus miembros;
- c) y/o facilitar o posibilitar el desenvolvimiento autónomo.

### 2.- ACTIVIDADES A DESARROLLAR

- Atención educativa o psicológica a personas, familias o grupos ante una situación de conflicto, crisis o dificultad que pueda afectar a su desarrollo personal, familiar o social, con actuaciones estructuradas y evaluadas, participando en el diagnóstico, intervención y evaluación junto con el personal técnico en trabajo social responsable y otros/as profesionales que pudieran estar implicados.
- Movilización de recursos personales, familiares y/o grupales de las personas atendidas mediante el desarrollo de sus capacidades y habilidades fomentando la resolución de conflictos, toma de decisiones, manejo del estrés...para la resolución de las dificultades que se produzcan en los diferentes ámbitos.
- Organización, en su caso, de dinámicas grupales en función de las necesidades detectadas, tanto a nivel socioeducativo como psicosocial.

- Coordinación con otros sistemas comunitarios y/o de protección.
- Registro y sistematización de las intervenciones realizadas.
- Elaboración de una Memoria Anual justificativa y evaluadora del plan de actividades, debiendo recoger un informe final con datos cuantitativos y cualitativos sobre la cobertura del programa, el desarrollo y objetivos alcanzados, incluyendo información relativa a las personas usuarias (número de personas usuarias, características de las mismas: sexo, edad, problemática, estado civil, nivel de formación, ocupación, procedencia, etc.), indicadores de evaluación, incidencias más significativas durante la ejecución, colaboración con otros agentes sociales y propuesta de cambios o mejoras a introducir. La Memoria anual deberá presentarse en el plazo de un mes desde la finalización del ejercicio del programa.

### **2.1.- Personal y medios para el desarrollo del programa.**

El equipo de trabajo estará formado dos perfiles profesionales diferenciados, **un/a Educador/a Social, y por un/a Psicólogo/a**, en horario de mañana y tarde a convenir. El perfil de Educador Social, deberá estar en posesión del título de Diplomatura Universitaria en Educación Social o, en su defecto, haberse habilitado como tal, y deberá contar además con una experiencia profesional de al menos tres años en la atención a colectivos en riesgo de exclusión social y/o dependencia. El profesional contratado como Psicólogo, deberá poseer el título de Licenciada/o en psicología además de poseer conocimientos específicos en intervención psicosocial con adultos, contando con una experiencia en trabajos relacionados con el puesto de al menos tres años

Para el perfil de **Educador/a Social**, se estima una intervención anual de 1.635 horas (1300 de atención individual, 300 de atención grupal y 35 de atención socio-comunitaria), desarrollando en la misma todas las labores correspondientes al desarrollo del Servicio de atención socioeducativa para adultos en situación de riesgo de exclusión y dependencia. En las horas estimadas se incluyen las horas de atención, redacción de partes e informes, preparación de sesiones, reuniones de coordinación, etc.

Para el perfil de **Psicólogo/a**, se estima una intervención anual de 545 horas (500 horas anuales de atención directa y 45 horas anuales de gestión y organización del servicio), desarrollando en la misma todas la labores correspondientes al desarrollo del Servicio de atención psicosocial para adultos en situación de riesgo de exclusión y dependencia. En las horas estimadas se incluyen las horas de atención, redacción de partes e informes, preparación de sesiones, reuniones de coordinación, etc.

El horario estimado para el desarrollo del Programa vendrá determinado por el Área de Acción Social del Ayuntamiento de Leioa y será de mañana y tarde. En cualquier caso, se podrá cambiar el horario pactado en el caso de realización programas específicos que requieran una variación en el horario establecido para su realización, sin variar el número de horas totales.

## LOTE 2

### 1.- OBJETO DE LA CONTRATACION

El objeto de este Pliego de Prescripciones Técnicas es regular la adjudicación y gestión del Servicio de intervención psicosocial y del Servicio de intervención socioeducativa y comunitaria con Infancia, Juventud y Familia en el municipio de Leioa, adscrito a los Servicios Sociales de Base. Este Servicio tiene como destinataria la población en general residente en el municipio de Leioa, que pudiera estar sufriendo algunas de las situaciones señaladas a continuación, con especial interés en personas y /o familias en situación de vulnerabilidad, riesgo y /o desprotección.

**1.1.- Definición:** Este servicio consiste en un conjunto de prestaciones relacionales de apoyo psicosocial y socioeducativo, de carácter individual, familiar o grupal.

- Atención psicológica en supuestos de maltrato, agresiones sexuales y problemas psicológicos derivados de un proceso de ruptura de pareja.
- Atención psicológica y socioeducativa con personas menores de edad, jóvenes y/o familias que se encuentra en situación de riesgo y/o desprotección.
- Atención en situaciones de dificultad o especial vulnerabilidad emocional (muertes, separaciones, procesos de victimización, catástrofes...) que requieran de apoyo psicológico dirigido a paliar el riesgo de desorganización o desestructuración familiar.
- Otras situaciones de vulnerabilidad y /o riesgo detectados en los Servicios Sociales de Base u otros recursos comunitarios, en los que, previa valoración, se estime importante la intervención de carácter psicosocial.
- Intervención comunitaria en el municipio de Leioa.
- Participación en el equipo de valoración de situaciones de riesgo y desprotección de la infancia y la adolescencia.
- Realizará el asesoramiento técnico y orientación a los servicios, recursos y agentes sociales del municipio.

En todo caso, se deberá garantizar el cumplimiento de las directrices que estipule el Servicio Social de Base sobre la prestación del servicio, garantizando la adaptación a las nuevas necesidades que se planteen con respuestas y prestaciones innovadoras.

Las personas usuarias del programa serán:

- Población infanto-juvenil (0-18 años) en situación de riesgo social, inadaptación y/o desprotección leve o moderada.
- Familias, con menores a cargo, en situación carencial, desestructuración, falta de habilidades parentales y/o desventaja y vulnerabilidad social que pudiera ocasionar dificultades en el adecuado desarrollo de los menores.
- Familias sobre las que, por diferentes situaciones, sus hijos se encontrasen fuera del hogar, con el fin de posibilitar los cambios necesarios para el regreso de los mismos.
- Servicios y agentes sociales del municipio cuya labor está dirigida a la población infanto-juvenil (centros educativos, sanitarios, tiempo libre, voluntariado...)

## **1.2.- Objetivos del Servicio**

- Promover el bienestar de personas y familias, favoreciendo su desarrollo y capacitación para una adecuada socialización individual y familiar.
- Prevenir y apoyar a las personas en procesos de superación de problemáticas específicas relacionadas con: relaciones de pareja, relaciones familiares (hijos e hijas, otras personas de la familia), problemas de salud, aislamiento social, malos tratos, agresiones, abusos.
- Mejorar el bienestar y la autoestima de las personas que lo precisan ofreciendo recursos psicológicos y estrategias de enfrentamiento capaces de hacer frente a situaciones adversas.
- Apoyo psicológico ante una situación de conflicto o crisis que pueda afectar a su desarrollo personal y social.
- Elaboración de Valoraciones sobre Desprotección y Diagnósticos en general.
- Favorecer el acceso a otro de tipo de recursos y servicios normalizados.
- Facilitar la detección precoz y prevención de situaciones de riesgo en la población infanto-juvenil que puedan conducir a conductas de inadaptación o situaciones de desprotección y/o abandono, promoviendo sus recursos y habilidades personales, familiares y comunitarias dentro de su entorno natural.
- Dotar de una atención directa a la población infantil y juvenil y sus familias con carencias básicas, a nivel educativo, afectivo, etc, desarrollando medidas educativas de apoyo, orientación y acompañamiento a los padres y madres y/o tutores o guardadores, a fin de que éstos desarrollen sus capacidades parentomarentales.
- Prevenir y paliar las carencias y déficits sociales que afectan a la infancia y juventud de Leioa trabajando en colaboración con los servicios y agentes sociales y voluntariado del municipio a fin de establecer un trabajo comunitario que incida en la mejora de la calidad de vida de éste colectivo dentro de su entorno.
- Favorecer el desarrollo de las capacidades de las personas beneficiarias.

## **2.- ACTIVIDADES A DESARROLLAR**

- Diagnóstico y Valoración de la Desprotección (en su apartado psicológico y socioeducativo).
- Atención psicológica individualizada, tratamientos individuales de apoyo psicológico, y seguimiento de las personas atendidas.
- Organización, en su caso, de dinámicas grupales en función de las necesidades detectadas, tanto de intervención psicosocial como socioeducativa.
- Atención socioeducativa individualizada, tratamientos individuales de apoyo educativo, y seguimiento de las personas atendidas.
- Registro y sistematización de las intervenciones realizadas.
- Coordinación con otros sistemas comunitarios y/o de protección.
- Elaboración de una Memoria Anual justificativa y evaluadora del plan de actividades, debiendo recoger un informe final con datos cuantitativos y cualitativos sobre la cobertura del programa, el desarrollo y objetivos alcanzados, incluyendo información relativa a las personas usuarias (número de personas usuarias, características de las

mismas: sexo, edad, problemática, estado civil, nivel de formación, ocupación, procedencia, etc.), indicadores de evaluación, incidencias más significativas durante la ejecución, colaboración con otros agentes sociales y propuesta de cambios o mejoras a introducir. La Memoria anual deberá presentarse en el plazo de dos meses desde la finalización del ejercicio anual.

## 2.1.- Personal y medios para el desarrollo del programa

La empresa proponente deberá disponer de un equipo técnico compuesto por dos perfiles profesionales diferenciados; profesionales con titulación específica de **Licenciatura en Psicología**, con formación y/o experiencia en asesoramiento y apoyo psicológico, en casos de desprotección, riesgo y /o vulnerabilidad, contando con una experiencia en trabajos relacionados con el puesto de al menos tres años y de **Diplomados/as en Educación Social** o **habilitados/as** como tales por cualquier Colegio Oficial de Educadores Sociales, y experiencia profesional mínima de tres años como Educadores/as Sociales con menores y familias adscritas en los Servicios Sociales de Base.

El calendario de cada año sucesivo será pactado con el Ayuntamiento. De las figuras de los educadores sociales

- Uno/a educador/a que asumirá funciones de desarrollo de programas de prevención y promoción comunitaria.
- El equipo deberá ser en todo momento mixto formando parte de él en todo momento, al menos, una figura masculina.

El programa se prestara acorde a un número total de horas estimadas de 9.552 horas anuales de atención para el perfil Socioeducativo, repartidas en las jornadas profesionales que sean necesarias según el convenio de Intervención Social vigente. Este programa se deberá prestar de forma regular y continua y en ningún caso podrá suspenderse, debiendo prestarse todos los días laborables del año.

En las horas arriba indicadas se incluyen las horas de atención, redacción de partes e informes, preparación de sesiones, reuniones de coordinación, etc.

Se deberá garantizar la cobertura del servicio con una apertura mínima del mismo de entre las 8,00 horas y 19,30 hora de lunes a jueves, y de 8,00 a 15,00 horas los viernes, para el caso del perfil de Diplomados en Educación Social. Las horas se repartirán de la siguiente manera:

- 50% de las mismas para la atención de casos
- 25% de las mismas, para programas grupales y/o coordinación de voluntariado.
- 25% de las mismas, para gestión, organización del servicio, coordinaciones, formación, etc.

Para el caso de la atención Psicosocial, se prestarán un total de 1.592 horas anuales estimadas, de atención, repartidas en las jornadas profesionales que sean necesarias según el convenio de Intervención Social vigente. En las horas se incluyen las horas de atención, redacción de partes e informes, preparación de sesiones, reuniones de coordinación, etc.



El horario de prestación del servicio para este caso, vendrá determinada por el Área de Acción Social. Las horas se repartirán de la siguiente manera:

- 70% de las mismas para la atención de casos
- 10% de las mismas para atención grupal
- 20% de las mismas para gestión, organización del servicio, coordinaciones, formación, etc.

En cualquier caso, se podrá cambiar este horario en el caso de realización programas específicos que requieran una variación en el horario establecido para su realización, sin variar el número de horas totales.

## **CONDICIONES PARTICULARES COMUNES PARA CADA UNO DE LOS LOTES**

1.- Responsabilidades de dirección y gestión del servicio. La entidad adjudicataria deberá comunicar por escrito la designación de una persona de su organización encargada de ejercer las facultades de dirección y organización en lo referente a las personas que prestan los servicios contratados.

2.- Composición del equipo de trabajo. Se deberá incluir, al menos, una persona en la dirección del cada programa, con amplia experiencia en funciones directivas respecto de los servicios que se contratan a efectos de interlocución principalmente en aspectos relacionados con la gestión de recursos humanos y alguna persona que realice tareas de coordinación, con experiencia en gestión de programas de intervención social. Deberán tener la titulación académica suficiente para el desempeño adecuado de sus funciones y/o experiencia en estas labores.

Los equipos de trabajo que presten los servicios objeto del contrato deberán poseer la titulación y/o conocimientos suficientes para el desarrollo adecuado de los trabajos en las dos lenguas oficiales de la CAPV.

Asimismo la entidad adjudicataria se encargará de la gestión del personal necesario para cada actividad en labores de dirección, personal de coordinación, personal de seguridad, personal para labores monitorización, personas educadoras, monitores (con dicho personal no es necesario que tenga relaciones laborales, puede ser mediante colaboraciones o dietas).

Las tareas a desarrollar por dicho equipo organizador incluyen tanto la ejecución de las diversas actividades, como su preparación previa. En cuanto al trabajo de campo, la entidad deberá aportar el personal adecuado al volumen de actividades que se pretende realizar, debiéndolo especificar en el proyecto que presente (apartado de RRHH).

3.- Modificaciones en la composición del equipo de trabajo. El responsable municipal que corresponda por su Área de trabajo, podrá solicitar el cambio de cualquiera de las personas componentes del equipo de trabajo, con un preaviso de 10 días hábiles, por otra de igual categoría, si existen razones justificadas que lo aconsejen.

Si la entidad adjudicataria propusiera el cambio de alguna de las personas del equipo de trabajo, se deberá solicitar por escrito con 10 días hábiles de antelación, exponiendo las razones que obligan a la propuesta. En su caso, el cambio deberá ser aprobado por el personal técnico responsable del servicio.

Los posibles inconvenientes de adaptación al entorno de trabajo debido a las sustituciones de personal, deberán subsanarse mediante periodos de solapamiento sin coste adicional, durante el tiempo necesario.

#### 4.- Jornada laboral y plazo de adjudicación del servicio.

Los trabajos se realizarán a lo largo de todo el año, teniendo esta contratación un periodo de ejecución de 2 años a partir de la adjudicación de dicho servicio, con posibilidad de prorrogar el mismo año a año por otro año como máximo.

En el caso del LOTE 2, y teniendo en cuenta que actualmente la adjudicación de parte de dicho servicio no finaliza hasta el 4 de diciembre de 2017, la entidad adjudicataria comenzará la ejecución del nuevo contrato a partir del día siguiente a que finalice el que está en vigor.

Los trabajos se realizarán en las instalaciones municipales expresadas anteriormente en este pliego. No obstante, en **circunstancias excepcionales** y cuando a criterio del personal técnico municipal responsable del Servicio, la realización efectiva de los trabajos no se ajuste a la planificación, la entidad adjudicataria deberá comprometerse a una plena disponibilidad, sin que la realización del trabajo fuera del horario habitual tenga una consideración especial a efectos de cómputo de horas o tarifa aplicable a las mismas.

#### 2.2.- Plan de formación y capacitación

La empresa adjudicataria presentará un plan de formación y capacitación continua en función de las necesidades y orientaciones competenciales del servicio.

#### 2.3.- Calendario anual

La empresa adjudicataria presentará a primeros de cada año una propuesta de calendario anual del servicio, que habrá de ser aprobado anualmente por los responsables municipales del servicio.

#### 2.4.- Comunicación de incidencias

Cualquier incidencia laboral (bajas, descansos, vacaciones o cualquier otro tipo de incidencia) del personal integrante del equipo, habrá de ser notificada al Ayuntamiento, por escrito, bien sea a través de fax o correo electrónico. La empresa proponente que resulte adjudicataria, vendrá obligada a realizar la sustitución del personal por baja temporal, por enfermedad o accidente, que deberá llevarse a efecto en el plazo máximo de 7 días a partir de la fecha de la baja.

En Leioa a 25 de septiembre de 2017

Alex Mendiola

TAE Letrado

## ANEXO DE PERSONAL (LOTE 2)

La siguiente tabla recoge el personal que presta los servicios objeto de este contrato y características de su relación con la adjudicataria actual, en lo que respecta, exclusivamente, a la prestación de los concretos servicios contratados, y según los datos y las referencias que aporta la empresa adjudicataria, a efectos de que los licitadores puedan estudiar la posibilidad o no de la existencia de normas legales o convencionales que establecieran la subrogabilidad de las personas trabajadoras de la siguiente tabla.

La actual adjudicataria reviste la condición de Sociedad Cooperativa, reuniendo el personal que presta el servicio la condición de socio cooperativista.

La columna "salario" recoge el importe cobrado en el último ejercicio disponible, e incorpora tanto lo establecido por convenio, como los pluses absorbibles.

Las relaciones laborales del referido personal se rigen según los Estatutos y Reglamento de Régimen Interno de la actual empresa cooperativa adjudicataria, recogidos en el Anexo III.A de estos pliegos.

Categoría	Tipo contrato	Jornada (horas/semana)	Antigüedad	Salario bruto anual	Salario bruto mensual	Observaciones
Técnico/a Medio/a	Societario Indefinido	JC	10/05/1999	27.946,10€	2.328,84€	Excedencia Voluntaria
Técnico/a Medio/a	Societario Indefinido	JC	10/02/1989	27.946,10€	2.328,84€	
Técnico/a Medio/a	Societario Indefinido	2/3 jornada	07/11/2002	18.578,70€	1.548,23€	1/3 reducción de jornada
Técnico/a Medio/a	Societario Indefinido	2/3 jornada	25/01/1996	19.750,27€	1.645,86€	1/3 reducción de jornada
Técnico/a Medio/a	Societario Indefinido	2/3 jornada	20/07/2005	18.578,70€	1.548,23€	1/3 reducción de jornada
Técnico/a Medio/a	Societario Indefinido	JC	07/12/1988	27.946,10€	2.328,84€	Sustitución de excedencia voluntaria
Técnico/a Medio/a – Coordinador/a*	Societario Indefinido	JC	01/01/01997	30.791,32€	2.565,94€	
Técnico/a Medio/a	Societario Indefinido	JC	01/04/2013	24.557,54€	2.046,46€	Sustitución de excedencia voluntaria

\*Coordinador/a: Se estima que el nº aproximado de horas de coordinación son 500 horas/año.

Categoría	Tipo contrato	Jornada (horas/semana)	Antigüedad	Salario bruto anual	Salario bruto mensual	Observaciones
Técnica Superior	Societario Indefinido	JC (37 h/semana)	30/01/2007	21.620,05€	1.544,29€	Reducción de jornada por conciliación 33,33%
Técnica Superior	Societario indefinido	33,33% (12,5 h/semana)	18/01/2010	10.729,04€	766,36€	Cubre reducción jornada

## ANEXO III.A)

En este anexo se recogen las referencias que ha remitido la actual empresa adjudicataria, en relación a la organización y tiempo de trabajo que se recogen en sus Estatutos y Reglamento de Régimen Interno.

### REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DE AGINTZARI SCIS

#### SECCION 2ª. TIEMPO DE TRABAJO

##### ARTÍCULO 47. JORNADA

**Uno.** La duración del tiempo de trabajo en su cómputo anual se establecerá en función de las necesidades de la cooperativa, respetando en todo caso la legislación cooperativa vigente y lo estipulado en el Convenio Colectivo para el Sector de Intervención Social del País Vasco. Se determinará en el Plan de Gestión aprobado por el Consejo Rector y la jornada anual efectiva se concretará en el calendario Laboral publicado cada año por la cooperativa.

Es competencia de la Dirección General, previo acuerdo adoptado por el Consejo Rector a propuesta de la Dirección, la fijación del horario semanal y su distribución diaria, en los calendarios generales.

**Dos.** Es facultad delegada de la Dirección General el establecimiento de jornadas normales o de recuperación, partidas o continuadas, a turno o relevo, en todos los días de la semana y sus correspondientes horarios, que podrán ser distintos en los diferentes centros de trabajo, secciones, servicios o puestos de trabajo en razón de la eficiencia global de la cooperativa y de los acuerdos.

**Tres.** Se define como jornada efectiva de trabajo, aquella en la que el trabajador o trabajadora se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida. Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso de una hora de duración como mínimo.

Como norma general no se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, siempre respetando la jornada máxima anual que el Convenio sectorial establece. El Consejo rector regulará las excepciones en la normativa laboral publicada anualmente.

**Cuatro.** Se consideran horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compra de materiales o, cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo del objeto social de la cooperativa.

**Cinco.** No computarán a efecto de horas anuales, la dedicación de las personas socias a las actividades societarias y cooperativas: como la participación a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias, la formación y educación cooperativa inicial, la participación en los procesos de incorporación societaria, etc.

**Seis.** La jornada laboral ordinaria por regla general, se realizará con exclusión de aquellos servicios específicos de fin de semana, guardia y/o urgencia entre las 8 horas y las 20 horas de lunes a viernes, en función de las necesidades de la cooperativa, con la limitación referenciada en el apartado Uno. El Consejo rector regulará las excepciones en la normativa laboral publicada anualmente.

**Siete.** Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del inicio del desplazamiento, tanto en la entrada como en la salida de los centros de trabajo.

**Ocho.** El Consejo Rector a propuesta de la Dirección General podrá establecer un calendario de trabajo distinto del general preestablecido, para un periodo concreto, cuando a su juicio concurren razones suficientes de tipo técnico, económico, financiero o de mercado.

**Nueve.** Los permisos y licencias retribuidas se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

#### ARTÍCULO 48. CALENDARIO LABORAL

**Uno.** El Consejo Rector fijará los criterios generales para la elaboración de los calendarios laborales. Su concreción en términos de aplicación práctica es competencia de la Dirección General.

**Dos.** Los calendarios laborales se publicarán, al comienzo del año y previo acuerdo adoptado por el Consejo Rector a propuesta de Dirección General comprenderán al menos el horario de trabajo y la distribución de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada cooperativa máxima legal o en su caso acordado.

**Tres.** La distribución de las horas anuales del calendario laboral, se plasmará por meses y semanas de trabajo, a través de los adecuados soportes de programación y registro de horas.

**Cuatro.** El Consejo Rector decidirá, en última instancia, en los casos de desacuerdo definitivo en la formulación de los calendarios laborales, o correlativamente horarios en su caso, citados en los apartados anteriores.

**Cinco.** Asimismo, y en caso grave, el Consejo Rector, a propuesta razonada de la Dirección General, podrá dejar sin efecto, en cualquier momento del año, los calendarios laborales preestablecidos y acordar su modificación durante un determinado periodo. En tal caso, proveerá simultáneamente las modificaciones ulteriores de calendario dentro de los límites horarios establecidos en el apartado anterior.

#### ARTÍCULO 49. HORAS ACUMULADAS

**Uno.** En caso de situaciones específicas en las que se rebasen la máxima semana legal, pero no superen la jornada ordinaria anual (servicio) las horas empleadas no tendrán la naturaleza de horas extraordinarias, sino horas acumuladas, en tanto que serán canjeadas por una hora de descanso (una hora más equivale a una hora a recuperar) pudiéndose acumular en jornadas completas a disfrutar a fecha pactadas entre las Direcciones y los socios y socias.

**Dos.** Como principios de política general, la cooperativa tratará:

- a) De reducir al máximo el recurso a las horas acumuladas en la ejecución de sus planes empresariales.
- b) De minimizar los costes económicos provenientes de su realización mediante las correspondientes regularizaciones.

**Tres.** La regularización de las horas acumuladas realizadas se hará trimestralmente, hasta donde sea posible previo acuerdo con los afectados, por medio de horas y días libres, permisos complementarios u otros equivalentes, previa formulación de los correspondientes acuerdos personales relacionados con la forma y tiempo de proceder a dicha regularización.

**Cuatro.** La realización de horas acumuladas exigirá autorización previa de la Dirección.

**Cinco.** Tendrán el carácter de horas acumuladas todas aquéllas que rebasen, en el mes a las normales adjudicadas en el calendario laboral a los días laborales del mismo en el tipo de jornada que se desarrolle, salvo que se trate de recuperaciones.

#### ARTÍCULO 50. HORAS COOPERATIVAS

**Uno.** La dirección, fomentará la colaboración de las personas socias en actividades de carácter transversal basadas tanto en el conocimiento individual como el desarrollo específico de la actividad cooperativa y orientadas a conseguir el interés colectivo de la Cooperativa.

**Dos.** Las horas llamadas cooperativas no serán remuneradas de forma extraordinaria, ni se destinarán a priori a trabajos productivos, sin menoscabo de que, en un ulterior momento, los resultados del mismo pudieran resultar ser productos de la cartera de servicios de la Cooperativa.

**Tres.** En los casos en los que las horas anuales de prestación del servicio del personal sean inferiores a la jornada que anualmente estuviera establecida, la diferencia entre las horas anuales de calendario y las de la prestación del servicio se considerarán Horas Cooperativas.

**Cuatro.** Estas horas se recogerán expresamente y con carácter interno en la Cooperativa. Todas las personas socias serán informadas anualmente de la diferencia (en los casos que exista) entre las horas de prestación del servicio asignado y la jornada establecida en el calendario anual de la cooperativa.

a. Las personas que estén adscritas a servicios de responsabilidad directa de Agintzari, con jornada completa, podrán disponer de un número determinado de horas (proporcionales cuando la jornada es reducida), para participar en acciones propias de lo que venimos definiendo como horas cooperativas. El número de horas, será aprobado por el Consejo Rector y recogido en la Normativa Laboral anual.

b. Aquellas personas adscritas a servicios con un calendario laboral con el máximo de horas consideradas como jornada completa por la cooperativa, ajenas a la responsabilidad directa de Agintzari, estarán exentas de la realización de las mencionadas –horas cooperativas-. Quedaría a su interés dedicar su tiempo libre a trabajos en beneficio de la cooperativa, con las mismas condiciones y contenidos descritos para las horas cooperativas.

c. Las personas podrán superar el cómputo obligatorio de horas cooperativas establecido anualmente, sin menoscabo de realizar la jornada laboral anual.

**Cinco.** Excepcionalmente y previa autorización del Consejo Rector, la Cooperativa podrá requerir al personal que dispusiera de dicha diferencia, para su recuperación en cualquier trabajo, puesto o tarea que la Cooperativa estime oportuno para cubrir sus obligaciones y compromisos empresariales, hasta el cumplimiento de las horas totales de calendario anualmente establecidas.

**Seis.** El contenido de las horas cooperativas se centrará en:

a. La innovación, desarrollo y mejora tanto de los procesos, como de los actuales y/o nuevos servicios y prestaciones (incluye estudios de viabilidad, participación en la elaboración de proyectos, propuesta y oferta, etc.).

b. La participación en proyectos transversales a la actividad principal (participación en comisiones de trabajo ad-hoc, comisiones de seguimiento de planes, etc.).

c. Tiempo para la participación en órganos sociales (Consejo Rector, Comité de Vigilancia, etc.)

d. Queda excluida la utilización de las Horas Cooperativas para la realización de actividades de intervención, docencia, asesoramiento, u otras de producción que se realicen en el marco de las prestaciones de servicio contratadas por clientes.

**Siete.** Las personas responsables, desde la figura de coordinación, al Director Gerente, velarán porque estas horas sean realizadas, planificando y conociendo la participación y disponibilidad del personal de su servicio, línea o zona así como las demandas de colaboración que puedan requerir en conexión con el plan de línea o zona. La naturaleza y contenido de las horas podrá orientarse hacia proyectos o iniciativas de equipo, de línea o de carácter transversal. Las previsiones de colaboración se realizará dentro del marco del Plan de Gestión y su despliegue y su evaluación se realizarán coincidiendo con los cortes de evaluación de la gestión.

**Ocho.** Los indicadores de participación y gestión de este recurso, se incluirán en las memorias como indicadores del Balance Social. Esto requerirá que cada dirección recabe a través de los equipos la relación nominal de personas que las realizan así como el destino de las mismas.

#### ARTÍCULO 51. TRABAJOS Y SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

**Uno.** Se consideran trabajos y servicios extraordinarios, aquellos que son entendidos como un recurso de apoyo para la gestión, valorando en primer lugar la opción preferente de integrar estas horas en el horario habitual de las personas.

Tendrán esta consideración aquellas situaciones en las que se solicite la colaboración de personas para trabajos distintos al que realiza en su servicio y esta colaboración no pueda integrarse en el horario habitual.

**Dos.** La remuneración de los trabajos realizados por cada profesional será fijada por las direcciones con el visto bueno del Consejo Rector, garantizando una cuota mínima de rentabilidad a la entidad.

**Tres.** Los trabajos y servicios extraordinarios se retribuirán bajo la fórmula de plus de actividad con sus correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social e IRPF.

**Cuatro.** La dirección correspondiente elaborará un informe referido a la realización de los trabajos y servicios extraordinarios que sean precisos en cada momento. Este informe será remitido a la Dirección General. En él se señalará el tipo de trabajo y el motivo por el que es considerado trabajo extraordinario y no actividad regulada por calendario estándar.

**Cinco.** Se establece un tope de 80 horas anuales.

#### ARTÍCULO 52. HORARIO FLEXIBLE

**Uno.** Es facultad de la Dirección General el establecimiento de horarios flexibles, en toda la empresa o parte de ella, previo acuerdo del Consejo Rector.

**Tres.** La Dirección General establecerá la regulación administrativa pertinente a esta modalidad.

**Dos.** La Dirección General podrá proponer, a determinadas personas socias trabajadoras, la realización de una jornada concreta y fija, sin perjuicio del horario flexible de los demás, por razones objetivas de trabajo.

#### ARTÍCULO 53. DESCANSO SEMANAL

Las personas socias y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos. El descanso semanal no podrá ser sustituido por una remuneración económica.

#### ARTÍCULO 54. FIESTAS

Serán fiestas laborales las señaladas por las disposiciones legales vigentes, debiéndose incluir en los calendarios laborales.

#### ARTÍCULO 55. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

**Uno.** Las personas socias trabajadoras tienen derecho a permisos retribuidos a efectos del anticipo laboral, previo aviso y justificación, siempre que estén incurso en alguno de los supuestos y por el tiempo que a continuación se enumeran, contando siempre como días naturales (a excepción de aquellos casos en los que se indique de otra forma), desde aquel en que se produzca el hecho que dé lugar al permiso.

a) Quince días ininterrumpidos en caso de matrimonio o parejas de hecho previa justificación en registro oficial, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, a contar desde el hecho causante.

b) Cuatro días naturales en los casos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, a disfrutar por el otro progenitor o progenitora.

c) Hasta cinco días laborables, en los casos de fallecimiento, enfermedad grave u operación de parientes, durante el periodo de hospitalización, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho.

d) Hasta tres días laborables en los casos de fallecimiento, enfermedad grave u operación quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En los casos de fallecimiento y enfermedad grave que requiera hospitalización, este permiso se ampliará también a los sobrinos y sobrinas.

e) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de afinidad, consanguinidad. Cuando el permiso sea producido por un mismo hecho causante se establece una limitación de 3 anuales.

En el supuesto de que el socio o la socia necesiten hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 150 Km. el plazo se verá ampliado en dos días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del socio o socia y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

f) Un día por traslado del domicilio habitual de la socia o el socio trabajador.

g) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho siempre y cuando se celebre en día laboral.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, los siguientes:

1. Expedición y renovación del documento nacional de identidad, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc.



2. Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles o similares.

3. Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la cooperativa pasar al socio o socia afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo

44 del Convenio Colectivo.

1. El tiempo necesario e indispensable en casos de asistencia a consulta médica del socio o la socia o, de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando coincidan el horario de consulta con el del trabajo. Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

2. Cuando el permiso sea para acudir a consulta médica con hijos e hijas menores de 18 años o personas dependientes no existirá límite de permisos. Cuando las consultas médicas hayan sido programadas con antelación, se deberá preavisar de la asistencia a las mismas, con al menos 15 días de antelación, según formato establecido para ello, en la Normativa Laboral.

3. En el resto de los permisos médicos tendrán un límite de 12 permisos anuales. Cuando las consultas médicas hayan sido programadas con antelación, se deberá preavisar de la asistencia a las mismas, con al menos 15 días de antelación, según formato establecido para ello, en la Normativa Laboral.

4. Si dos personas que trabajen en la Cooperativa generasen el mismo derecho respecto a familiares, sólo una de ellas podrá disfrutarlo.

5. Para atender a daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o trabajadora.

i) Para los socios y socias que realicen estudios para la obtención de títulos oficiales de euskera, cuando coincida con la jornada laboral, se les concederá las licencias necesarias para que puedan acudir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de tener formulada la matrícula de tales estudios y la posterior de haber asistido a los exámenes. La duración de las licencias será de media jornada por examen.

j) Para la realización de funciones de representación en el movimiento cooperativo.

k) Las socias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la organización y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

1.- Primer grado: cónyuge, padres, suegros, hijos/as, yerno y nuera.

2.- Segundo grado: abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as y nietos/as.

Así mismo, las parejas convivientes serán equiparadas en los beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

## ARTÍCULO 56. MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA

### 1.- Maternidad

**Uno.** Las socias y socios, por alumbramiento, adopción y/o acogimiento de menores de hasta ocho años, tendrán derecho a 19 semanas retribuidas, 21 en caso de parto múltiple. Este permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El otro progenitor o progenitora podrá optar por el disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. La suma de ambos no podrá superar el periodo legal establecido.

En aquellas situaciones en las que el derecho por alumbramiento de la madre sea inferior a 19 semanas, el progenitor o progenitora, socio o socia de la cooperativa, podrá disfrutar previa acreditación, de las semanas que resten hasta completar el total de semanas que por derecho corresponden a todas las personas socias, siempre en periodos ininterrumpidos.

**Dos.** Se ampliará el permiso de maternidad en dos semanas en el supuesto de hijo o hija con discapacidad. Este derecho podrá ejercerlo cualquiera de los progenitores.

**Tres.** En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuras o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto por un periodo superior a siete días, la madre o el padre tendrán derecho a una ampliación, por el mismo tiempo que hayan permanecido hospitalizados, hasta un máximo de 13 semanas.

**Cuatro.** El otro progenitor o progenitora tendrá derecho a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre (aunque este no realizara ningún trabajo).

En caso de parto, si la madre fallece, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte del período que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

**Cinco.** Se tendrá derecho a no reducir el permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo o hija.

En el caso 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, la madre solicitara reincorporarse a su puesto.

**Seis.** La coincidencia de la licencia por maternidad con el periodo vacacional no supondrá la absorción de las vacaciones, tal y como queda reflejado en el artículo 61.6 de este Reglamento de Régimen Interno.

**Siete.** Este permiso podrá ser disfrutado a tiempo completo o parcial, en los términos previstos en la legislación vigente.

## **2. – Paternidad**

**Uno.** Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso de 4 días naturales en los casos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, recogido en el Art. 55. Uno. B., de este reglamento.

**Dos.** En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

**Tres.** Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso de maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

**Cuatro.** En el supuesto de parto, el permiso paternal, le corresponde en exclusiva al otro u otra progenitora.

**Cinco.** En los casos de adopción o acogimiento, el permiso paternal, corresponderá a su elección, a uno sólo de ellos.

## **3.- Lactancia**

**Uno.** La persona socia, tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo o hija menor de 12 meses, en función de normativa vigente. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o terminación de la misma.

Si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo o hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de las Mutuas con el informe del servicio médico de salud que asista facultativamente a la trabajadora o al hijo/hija y no fuera posible la adaptación de la citadas condiciones de trabajo, o a pesar de ello las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del/la menor, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, que finalizará cuando el/la menor cumpla los nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

**Dos.** La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá a la persona socia, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al responsable del servicio con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Esta pausa o reducción será retribuida, y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada

por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma organización.

**Tres.** Podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad (de 24 días naturales), que se multiplicarán en el caso de parto múltiple.

**Cuatro.** En el caso de que la socia o el socio opten por la excedencia posterior al parto, el derecho de lactancia no se origina, y por lo tanto no se podrá disfrutar de la acumulación de las horas en días continuos. Excepto en aquellos casos en los que la reincorporación al puesto de trabajo sea anterior a los 12 meses y proporcional al periodo que reste.

#### ARTÍCULO 57. ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

**Uno.** En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta ocho años, las personas socias tendrán derecho a disfrutar de los beneficios reflejados en el artículo anterior.

Este permiso en los casos de adopción internacional podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

También se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de ocho años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

**Dos.** En caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

#### ARTICULO 58. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

**Uno.** Se consideran supuestos de permisos no retribuidos previo aviso y justificación y por el tiempo que se cuantifica, los siguientes:

- a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años o una persona con minusvalía física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del anticipo laboral entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
- b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- c) El progenitor o progenitora, adoptante o acogedora de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- d) La concreción horaria de la reducción de jornada, corresponderá al socio o socia, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la dirección, con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- e) La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas socias, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas socias generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la cooperativa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento y/o organización de la cooperativa.
- f) En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuras o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a una ausencia del trabajo durante una hora (mientras dure la hospitalización). Asimismo, tendrán derecho a

reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

g) Excepcionalmente, y por razones de urgente necesidad podrán concederse licencias inferiores a los diez días de duración, previa justificación y acuerdo de la Dirección y el Consejo Rector. Estas y hasta un máximo de cinco días de duración, cuando se soliciten para la realización de “asuntos propios, graves y justificados”, mantendrán la cotización a la Seguridad Social, debiendo la persona socia preavisar con una semana de antelación. El uso de esta licencia no podrá ser reiterada durante el año natural.

h) En los casos de adopción internacional, se podrá conceder un permiso adicional no retribuido, por el tiempo que fuera necesario por exigencias del país de origen del adoptado.

#### ARTÍCULO 59. SUSPENSIÓN

**Uno.** Se suspenderá temporalmente la obligación y el derecho de la persona socia trabajadora a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicas de dicha prestación, además de por aquellas referidas en el artículo 103 de la Ley 4/93 de cooperativas de Euskadi, por las causas siguientes:

- a. Incapacidad temporal de la persona socia trabajadora.
- b. Privación de libertad de la persona socia.
- c. Cuanto esté inmersa en un expediente disciplinario por una falta muy grave relacionada con la prestación de su trabajo.
- d. Mutuo acuerdo de las partes
- e. Cierre legal de la empresa
- f. Ejercicio del derecho de huelga, tal como se regla en el artículo 77-4 de este reglamento
- g. Las consignadas válidamente en el contrato

**Dos.** Al cesar las causas de suspensión, enumeradas en el anterior apartado, la persona socia trabajadora recobrará la plenitud de sus derechos y obligaciones como socia trabajadora, y tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado durante el primer año de suspensión. Si el período de suspensión fuera superior a un año la persona socia únicamente tendrá un derecho de preferente reingreso en un puesto de similar categoría que ostentaba la fecha de la suspensión.

**Tres.** En el supuesto de incapacidad temporal, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social, la persona socia trabajadora que sea declarada en situación de invalidez permanente total, cesará el derecho de reserva del puesto de trabajo, y si fuere absoluta o gran invalidez, se producirá la baja obligatoria, sin perjuicio de su posterior solicitud a la cooperativa como persona socia inactiva.

**Cuatro.** Para la suspensión por causas económicas, tecnológicas, derivadas de fuerza mayor, organizativas o de producción, la Asamblea General deberá declarar la necesidad de que, por alguna de las mencionadas causas, pasen a la situación de suspensión la totalidad o parte de las personas socias que integran la cooperativa, así como el tiempo que ha de durar la suspensión y designar los socios y/o socias concretas que han de quedar en situación de suspensión.

**Cinco.** Las personas socias incurso en los supuestos del apartado Uno de este artículo, mientras no estén en situación de suspensión, conservarán el resto de sus derechos y obligaciones societarias.

**Seis.** En los supuestos a) y b) del apartado Uno de este artículo, la cooperativa, para sustituir a los socios y/o socias en situación de suspensión podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada con personas trabajadoras asalariadas o con contratos de sociedad de duración determinada, siempre que en el contrato se especifique el nombre del socio o socia sustituida y la causa de la sustitución.

**Siete.** En los supuestos previstos en el apartado Cuatro de este artículo, se producirá lo que se denomina excedencia voluntaria tácita de la persona socia trabajadora, desde el día siguiente al último del plazo prefijado, sin necesidad de que el Consejo Rector de la cooperativa tenga que pronunciarse, aunque sí formará parte del orden del día de la reunión que se celebre en dicho período.

## ARTÍCULO 60. EXCEDENCIAS

### **Uno. Excedencia Forzosa**

La excedencia forzosa se concederá por la designación para el ejercicio de cargo público o representante del movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, siempre que el ingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese del cargo público o representación en el movimiento cooperativo.

### **Dos. Excedencia Voluntaria**

Las personas, con al menos tres años de antigüedad como socio o socia en la cooperativa, podrán solicitar al Consejo Rector, una excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años, en periodos de meses completos.

La situación de las personas socias en situación de excedencia voluntaria se ajustará a las siguientes normas y condiciones:

- a. Que la excedencia se solicite por escrito con al menos un mes de antelación a la fecha en que se pretende iniciar.
- b. El Consejo Rector deberá responder también por escrito, en los quince días naturales siguientes a su recepción.
- c. Se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido este únicamente se tendrá el derecho preferente al reingreso en las vacantes de los puestos de trabajo iguales o similares al suyo, que hubiera o se produjeran en la cooperativa.
- d. Que el total de personas socias en situación de excedencia voluntaria no rebase el 5% de la plantilla total de la cooperativa, ni el 30% de la plantilla total del Servicio.
- e. Que no esté sujeta a sanción disciplinaria o a iniciación de expediente por falta muy grave, si se presume que la excedencia tiene por objeto anular o diferir los efectos de la sanción.
- f. Que hayan transcurrido cuatro años desde que finalizó el disfrute de otra excedencia voluntaria.
- g. En el caso de las excedencias solicitadas por una duración de un mes, podrán ser solicitadas nuevamente, trascurrido un año desde la finalización de la anterior excedencia.
- h. La duración de las excedencias voluntarias, no puede ser prorrogada ni reducida.
- i. Que no pueda ser utilizada para prestar sus servicios en una empresa que sea competencia de la cooperativa.
- j. La persona socia tendrá que solicitar por escrito con un mes de antelación a la finalización de la excedencia, su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo. La falta de solicitud en el plazo citado podrá dar lugar a la baja obligatoria en la cooperativa que será calificada como no justificada.
- k. El Consejo Rector responderá de la existencia o no de puesto de trabajo vacante en ese momento.
- l. Este período no se computa a efectos de antigüedad.

### **Tres. Excedencia especial para atender a familiares**

Los socios y socias tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

- a. Se tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- b. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los socios, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la cooperativa.
- c. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
- d. Esta excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona socia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocada por la cooperativa,

especialmente con ocasión de su reincorporación. Se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

e. La persona socia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante dos años, transcurrido éste únicamente se tendrá el derecho preferente al reingreso en las vacantes de los puestos de trabajo iguales o similares al suyo, que hubiera o se produjesen en la cooperativa.

f. La persona socia tendrá que solicitar por escrito con un mes de antelación su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo.

g. El Consejo Rector responderá de la existencia o no de puesto de trabajo vacante en ese momento.

#### **Cuatro. Excedencias Especiales**

Las personas socias de la cooperativa podrán solicitar la excedencia para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional. Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Esta excedencia no podrá ser superior a tres años y no se podrá optar a otra nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

b) Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto. Transcurrido dicho plazo conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

c) Este periodo no computará a efectos de antigüedad.

d) Será solicitada por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del consejo rector en el plazo de quince días.

e) La persona socia podrá asistir a cursos de formación profesional.

#### **ARTÍCULO 60 BIS. REDUCCIÓN DE JORNADA PARA EL EJERCICIO DE ACTIVIDAD EXPRESAMENTE**

##### **AUTORIZADA POR EL CONSEJO RECTOR**

**Uno.** Las personas socias trabajadoras indefinidas a jornada completa, con al menos tres años de antigüedad en la cooperativa, podrán solicitar una reducción de jornada para el ejercicio de actividades al margen de la cooperativa por un plazo de un año, renovable una vez.

**Dos.** El Consejo Rector pedirá a la persona solicitante la información que estime necesaria al objeto de verificar si pretenden realizar o colaborar en actividades que sean competitivas, así como un informe a la Dirección, resolviendo sin ulterior recurso.

**Tres.** La persona socia trabajadora que esté interesada en la renovación de su reducción de jornada un año más, deberá presentar una nueva solicitud al menos un mes antes del vencimiento de la concedida.

**Cuatro.** Una vez transcurrida la prórroga del año, la persona socia que pretenda continuar con la reducción de jornada deberá solicitar al Consejo Rector su cambio de tipo de socio o socia “de socio trabajador indefinido a jornada completa” a “socio trabajador indefinido a tiempo parcial”.

**Quinto.** El Consejo Rector pedirá a la persona solicitante la información que estime necesaria, así como un informe a la Dirección, resolviendo sin ulterior recurso. En caso de concesión se firmará la modificación del contrato societario. En caso de denegación la persona socia deberá reincorporarse a su jornada completa.

**Sexto.** En caso de que la persona socia se reincorpore a jornada completa y desee mantener la actividad se estará a lo dispuesto en el artículo 46 bis.

#### **ARTÍCULO 61. VACACIONES**

**Uno.** Las personas socias tienen derecho a los días de vacaciones aprobados anualmente por el Consejo Rector en la Normativa Laboral. Estos serán retribuidos y no sustituibles por compensación económica.

**Dos.** La retribución por vacaciones tendrá la consideración de anticipo laboral o salario a todos los efectos y constituye un sumando más de la retribución anual. Se considerarán periodos en activo los correspondientes a bajas por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

**Tres.** La duración retribuida de vacaciones será proporcional a los meses en activo de las personas socias y trabajadoras en el año natural debiendo tenerse en cuenta esta circunstancia al formalizar el finiquito en su caso.

Los períodos de media jornada computarán, a efectos de retribución económica del período vacacional, por la mitad del tiempo de los de jornada completa.

**Cuatro.** La distribución de disfrute de las vacaciones se fijará con arreglo a las siguientes reglas:

1.- La distribución de los períodos de vacaciones se ajustará a la naturaleza específica de los diferentes centros de trabajo, responsabilidades inherentes a los puestos y a las necesidades del servicio prestado al cliente.

2.- Todo el personal deberá de disfrutar de al menos 15 días laborales entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive). El resto de los días se considerarán de libre designación a disfrutar durante el año en curso, con el conocimiento y Vº Bº del responsable del servicio y de la dirección.

3.- Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 8 de enero del año siguiente al de su devengo. No se podrá acumular parte de las vacaciones de un año con las del siguiente salvo en casos excepcionales previo acuerdo entre la entidad y la persona socia.

**Cinco.** La Dirección, si las circunstancias empresariales y la carga de trabajo lo requiriesen, podrá variar el calendario de vacaciones, siempre que cuente con la aprobación del Consejo Rector y se notifique a las personas afectadas con al menos quince días de antelación.

**Seis.** Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar del período de descanso maternal, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

**Siete.** Si durante el disfrute de las vacaciones se produjera una hospitalización de tres o más días que llevase aparejada una situación de incapacidad temporal, las vacaciones quedarían interrumpidas. Una vez en situación de alta hospitalaria se reiniciará el período de disfrute por el tiempo restante, siempre que sea dentro del año natural y las condiciones del servicio así lo permitan, previa autorización del responsable del mismo.

**ESTATUTOS SOCIALES DE AGINTZARI**  
**Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social**

**Artículo 29.- Elementos básicos**

**Uno.** En cuanto a la organización del trabajo y su remuneración son los siguientes:

- a) La ejecución y aplicación práctica de la organización y disciplina del trabajo corresponde a la gerencia de acuerdo con la delegación conferida por el Consejo Rector.
- b) La Cooperativa utilizará preferentemente socios trabajadores, y si necesitara contratar trabajadores por cuenta ajena su cuantía no excederá los límites legales.
- c) Con periodicidad mensual, los socios trabajadores percibirán anticipos laborales que en ningún caso podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional, ni superiores al 150 por ciento en las retribuciones que, en función de la actividad y categoría profesional, establezca el convenio colectivo aplicable al personal asalariado del sector, todo ello referido en cómputo anual.
- d) Los anticipos labores son percepciones periódicas abonadas a cuenta de los resultados económicos de la Cooperativa y no tienen, por tanto, naturaleza de salario. Consecuentemente, su nivel cuantitativo será función, en última instancia, de aquellos
- e) Todos los socios trabajadores de la Cooperativa serán clasificados para la percepción de sus anticipos laborales respectivos, de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupen y el servicio efectivo que, en tal condición, presenten a la cooperativa. Los puestos de trabajo serán clasificados a este respecto, por índices laborales. En lo no detallado en estos estatutos se atenderá a lo recogido en el modelo retributivo en vigor en la empresa.
- f) Los anticipos laborales, las horas anuales a trabajar y demás aspectos referenciados en el artículo 101-2 de la Ley 4/1993 se determinarán por el Consejo Rector, preferentemente en función de la situación económica de la Cooperativa y subsidiariamente con criterios equivalentes a los aplicados en las empresas del mismo sector o de la zona.

**Dos.** La fiscalidad que corresponda a las personas físicas será a cargo de los socios trabajadores y en ningún caso podrá ser subrogada por la Cooperativa.

**Artículo 30.- Seguridad Social**

A los efectos de cobertura de la Seguridad Social de sus socios trabajadores, tanto consolidados como en periodo de prueba, la Cooperativa opta por el Régimen General de la Seguridad Social.

En Leioa, a 25 de septiembre de 2017



Alex Mendiola  
TAE Letrado