

VII. ERANSKINA

AMOREBIETA/CONS. LANTOKIKO HITZARMEN
KOLEKTIBOKO BESTE KONTZEPTU
EKONOMIKO BATZUEN TAULA. URTEA: 2009

2009/01/01EKO IGOERA = 2009KO AURREIKUSITAKO KPI + %2

Kontzeptu ekonomikoak		Zenbatekoa (€)
21. art.	Jaiegunak	200,42
23. art.	Ordutegiak eta txandak	4,80 7,29
24. art.	Oporrak	418,93
29. art.	Antzinasuna	239,54
32. art.	Otordua	10,72
39. art.	Liburuetarako laguntza	34,85 48,53 55,81 57,09 147,73
40. art.	Maileguak	1.376,80 860,51 1.290,76
41. art.	Ezkontza-saria	142,90
42. art.	15 eta 25 urteko saria	1.550,26
44. art.	Seme-alaba urrituentzako laguntza	70,04
45. art.	Prestakuntza bekak	388,12
55. art.	San Kristobal eguneko plusa	49,30
		(III-498)

EBAZPENA, 2009ko irailaren 29koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkariera, Intervención Social de Bizkaia Sektorearen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea ebazten duena. Hitzarmenaren Kodea: 4806185.

Aurrekariak

1. 2009ko uztailaren 15ean aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2009ko uztailaren 10ean sinatutako Intervención Social de Bizkaia sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboaren Testua eta CC.OO., LAB, ELA eta UGT.sindikatuak eta Gizardatz elkar-teen enpresarien ordezkarik gisa- osatutako negoziazio-mahaia eratzekeo hasieako akta.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute Gizardatz enpresarien ordezkariek eta Negoziazio Batzordean CC.OO. eta ELA sindikatuak dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien %50 baino gehiago dira.

3. Aipatutako hitzarmen kolektiboaren indarraldia 2008ko urtarilaren 1etik 2011ko abenduaren 31 artekoa da.

Zuzenbideko oinarriak

1. Aipatutako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak ematen du —Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartu zen horren bidez—. Izan ere, 90.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, soilik erregistro-ondorioetarako aurkeztu behar dira hitzarmenak. Horren haritik doaz, baita ere, Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretua, martxoaren 2koa, Lan Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzkoa; 1982ko azaroaren 3ko Agindua, dekretu hori garatzen duena; Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1. g) artikulua; eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Lehendakariaren maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretua, Lurralde Ordezkaritzari Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroko Lurralde Atala kudeatzeko eskumena ematen diona.

ANEXO VII

TABLA DE OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS
DEL CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO
DE TRABAJO DE AMOREBIETA/CONS. AÑO: 2009

SALARIOS 01/01/2009 = IPC PREVISTO 2009 + 2%

Conceptos ECONÓMICOS		Importe (€)
Art. 21	Fiestas	200,42
Art. 23	Horarios y turnos	4,80 7,29
Art. 24	Vacaciones	418,93
Art. 29	Antigüedad	239,54
Art. 32	Comida	10,72
Art. 39	Ayuda para libros	34,85 48,53 55,81 57,09 147,73
Art. 40	Préstamos	1.376,80 860,51 1.290,76
Art. 41	Premio por matrimonio	142,90
Art. 42	Premio de 15 y 25 años	1.550,26
Art. 44	Ayuda hijos disminuidos	70,04
Art. 45	Becas para la formación	388,12
Art. 55	Plus de San Cristóbal	49,30
		(III-498)

RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2009, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de Intervención Social de Bizkaia, con código de Convenio número 4806185.

Antecedentes

1. Con fecha 15 de julio de 2009, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector de Intervención Social de Bizkaia, suscrito el 10 de julio de 2009, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales CC.OO., LAB, ELA y UGT. y la representación empresarial Gizardatz.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal Gizardatz y por los representantes sindicales de CC.OO. y ELA de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

3. La vigencia del Convenio se establece del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011.

Fundamentos de derecho

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1. g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, y del Decreto 4/2009, de 8 de mayo, del Lehendakari de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. Aipatutako hitzarmena sinatu dute Negoziazio Batzordeko enpresarien ordezkari gehienek eta ordezkari sozial gehienek; hori dela eta, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzaren horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honekin hirugarrenen interesik kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Bizkaiko Lurralde ordezkariak, zera

EBATZI DU:

1. Intervención Social de Bizkaia sektorearen Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan — 115. artikulua ildotik — xedatutakoarekin bat etorritz — lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17. j) artikulua ildotik —.

Bilbon, 2009ko irailaren 29an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaria, Katrin Begoña Iturrate Zamarripa

ESKU HARTZE SOZIALARI BURUZKO BIZKAIKO II. HITZARMEN KOLEKTIBOA (2008-2011)

I. TITULUA XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA EREMUAK

1. artikulua.—*Jardute-eremua*

Hitzarmen hau Esku Hartze Sozialaren inguruko jarduerak gauzatzen dituzten enpresa, elkarte, fundazio, zentro, entitate edo antzeko erakundeei (aurrerantzean erakundeak) aplikatuko zaie, baldin eta erakunde horien izaera juridikoa eskubide publikokoa ez bada, edo erakunde horren akziodun nagusi eta bakarra Herri Administrazioen bat ez bada.

Honako hauek hartzen dira Esku Hartze Sozialtzat: gizarte-premiei erantzuten dioten eta modu formalean edo antolatuta egiten diren jarduerak edo jardunak. Jarduera horien helburua gizarte-bazterkeria prebenitu, arindu edo zuzentzea izan daiteke, baita gizarteratze-prozesuak edo parte-hartze sozialeko prozesuak sustatzea ere.

Honako eremu hauek izango dira hitzarmen honen eraginpekoak: gizarte-ekintzaren eremuak, gizarte eta lan-arloko eremua edo gizarte- eta osasun-arloko eremua, baita gizarte eta kultura-arloko eremua eta gizarte-arloko eta hezkuntza-arloko eremua ere. Jardute-eremu hau finkatzeko, Batzorde Paritario Mistoak jarduerak katalogo bat egingo du 2009ko abenduaren 31 baino lehen.

Kolektibo hartzaileak ere asko dira: adingabeak eta gazteak, emakumeak, adinduek, arrazoi ekonomikoak direla-eta baztertuta daudenak, aterperik gabekoak, edonolako adikzio edota adikzio ohiarikiko mendetasunak eragindako osasun-arazoak dituzten pertsonak, etorkinak, langabeak, giltzapetuak eta giltzapetu ohiak; kasu guz-

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del texto del Convenio Colectivo del Sector de Intervención Social de Bizkaia.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17. j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 29 de septiembre de 2009.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Katrin Begoña Iturrate Zamarripa

II. CONVENIO COLECTIVO DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE BIZKAIA (2008-2011)

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I ÁMBITOS

Artículo 1.—*Ámbito funcional*

El presente convenio será de aplicación en todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, centros, entidades u organizaciones similares (en adelante organizaciones) cuya actividad principal sea la realización de actividades de Intervención Social, cuya naturaleza jurídica no sea de derecho público, o cuyo accionista único o principal no sea una Administración Pública.

Por Intervención Social, se entienden las actividades o acciones, que se realizan de manera formal u organizada, que responden a necesidades sociales, que su propósito puede ser tanto prevenir, paliar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión o participación social.

Se verán afectados por éste convenio los ámbitos de la acción social, así como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural y lo socio-educativo. Al efecto de describir el presente ámbito funcional, la Comisión Paritaria Mixta, procederá a elaborar un catálogo de actividad antes del 31 de diciembre de 2009.

Los colectivos destinatarios son igualmente diversos; menores y jóvenes, mujer, personas mayores, excluidos por cuestiones económicas, sin hogar, personas con trastornos por dependencia a cualquier tipo de adicción y ex adicción, inmigrantes, desempleados y desempleadas, personas reclusas y ex reclusas, en todos los casos

tietan baztertuta dauden pertsonak edo kolektiboak, baztertuta egoteko arriskuan daudenak, edo horien parte-hartze soziala sustatzea nahitaezkoa den pertsonak, besteak beste.

Orobat, jardute-eremuko zerbitzuak ematen dituzten dibi-sioak, negozio-ildoak, atalak eta bestelako unitateak ere Hitzarmen Kolektibo honen eraginpekoak dira, baita horiek integratuta dauden erakundearen jardura beste bat bada edo hainbat sektoreri dagokion jardura bat baino gehiago gauzatzen badu ere, salbu eta erakunde horietarako itundutako baldintzak hitzarmen honetan itundutakoak baino hobekak badira; kasu horretan, hitzarmen honetan bermatutakoa gutxienezkoa izango da.

Era berean, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira esanbidez ingurumena eta kirola edo kultura jardura nagusitzat dituzten erakundeak; horiek guztiak zentzurik zorrotzenez eta aurreko paragrafoan xedatutakoa bazter utzi gabe.

Salbuetsita daude ezindu fisikoen edota psikikoen kolektiboak artatzea eta horiei zerbitzuak eskaintzea jardura nagusitzat duten erakundeak, baita garapen-lankidetzarekin zerikusia duten jarduerak betetzen dituztenak ere.

Honako hauek ere salbuetsita daude: enplegu-tailerrak eta ofizio-eskolak, hirugarren adinekoen zentroak eta zahar-etxeak, eta berezko lan-arauak dituzten etxer etxeko laguntza-zerbitzuak.

2. artikulua.—Lurralde-eremua

Hitzarmen Kolektibo hau jardute-eremuko erakunde guztiei aplikatuko zaie, baita Bizkaiko Lurralde Historikoan lan egiten duen langile orori ere, erakundeak bere helbide soziala edozein tokitan duela ere.

3. artikulua.—Langile-eremua

Hitzarmen honen eremuaren barnean hartzen dira jardute-eremuan zehaztutako erakundeetan lan-kontratazio erregimenean lan egiten duten langile guztiak. Hortaz, Gizarte-arloko Boluntarioei ez zaie aplikatuko, horiek EAEko Boluntariotza Legean xedatutakoaren arabera arautuko baitira, ezta erlijio-komunitateetako kideei, hau da, erlijio-ordenaren titulartasuna duten zentroetan lan egiten duten pertsonaei ere. Era berean, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira jardute-eremuan zehaztutako erakundeetako zuzendaritzako langileak, betiere erakundeak eta eraginpeko langileek horrelakorik adosten badute.

4. artikulua.—Indarraldia eta iraupena

2008., 2009., 2010. eta 2011. urteetarako sinatuko da hitzarmen hau. «Aldizkari Ofizialean» argitaratuko den egunean hasiko da hitzarmen honen indarraldia, eta ondorio ekonomikoek 2008ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute, plus berriak izan ezik, horiek 2009ko uztailaren 1etik aurrera sortuko baitira.

Hitzarmen hau argitaratu eta 3 hilabeteko denboraldiaren barruan gauzatuko dira soldata-erregularizazioak.

5. artikulua.—Hitzarmenaren amaiera iragartzea eta luzapena

Hitzarmen hau sinatu duten alderdietako edozeinek Hitzarmenaren amaiera iragarri ahal izango du Hitzarmena amaitu baino 60 egun lehenago gutxienez.

Hitzarmenaren amaieraren iragarpenak ondorioa izateko idazki bidez jakinarazi beharko zaio beste alderdiari. Jakinarazpena Eusko Jaurlaritzako dagokion erakundearen erregistratu beharko da hitzarmena amaitu baino 60 egun lehenago gutxienez. Adierazitako iragarpena egiten ez bada, hitzarmena urtero automatikoki luzatuko dela ulertuko da.

Hitzarmen Kolektiboaren amaiera behar den garaian eta moduan iragarritakoan, hurrengo Hitzarmen Kolektiboaren Negoziazio Batzordea lehenbailehen —betiere 2011ko abenduaren 31 baino lehen— eratzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek, eta hitzarmen hau luzatuztat joko da, baldin eta hitzarmen berri batek aldatzen ez badu.

personas o colectivos en exclusión, en riesgo de exclusión o sobre los que es necesario promover su participación social, entre otros.

Igualmente quedan afectadas por este Convenio Colectivo las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional, aún cuando la actividad de la organización en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores, salvo que las condiciones pactadas para estas organizaciones sean más beneficiosas a las pactadas en este convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado.

Asimismo, quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente convenio las organizaciones cuya actividad principal sea la medioambiental y el deporte o la cultura, todos ellos en su sentido más estricto y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Se excluyen expresamente las organizaciones cuya actividad principal sea la atención y prestación de servicios a los colectivos de discapacitados físicos y/o psíquicos, así como aquellas cuya actividad se encuentra relacionada con la cooperación al desarrollo.

Asimismo se excluyen los talleres de empleo y casa de oficio, los centros y residencias de tercera edad y los servicios de ayuda a domicilio que tienen regulaciones laborales propias.

Artículo 2.—Ámbito territorial

Este Convenio Colectivo es de aplicación para todas las organizaciones del ámbito funcional y a todo el personal que preste sus servicios en el Territorio Histórico de Bizkaia, independientemente del lugar en el que dichas organizaciones tengan establecido su domicilio social.

Artículo 3.—Ámbito personal

Quedan comprendidos en el ámbito del convenio todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las organizaciones especificadas en el ámbito funcional, en régimen de contratación laboral. En consecuencia, no es aplicable al Voluntariado Social que se regirá por lo dispuesto en la Ley de Voluntariado de la CAPV, ni a los miembros de comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten sus servicios en centros en los que dichas órdenes ostenten la titularidad. Asimismo, quedará excluido de la aplicación del presente convenio el personal directivo de las organizaciones especificadas en el ámbito funcional y cuando así se acuerde entre la organización y el personal afectado.

Artículo 4.—Vigencia y duración

El presente convenio se firma para los años 2008, 2009, 2010 y 2011. Entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el «Boletín oficial», los efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2008, excepto los pluses de nueva incorporación, que se devengarán a partir del 1 de julio de 2009.

Las regularizaciones salariales se realizarán dentro de los 3 meses siguientes a la publicación.

Artículo 5.—Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de 60 días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el organismo correspondiente del Gobierno Vasco con una antelación mínima de 60 días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorrogará automáticamente de año en año.

Denunciado en tiempo y forma el Convenio Colectivo, las partes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente Convenio Colectivo a la mayor brevedad posible y siempre antes del 31 de diciembre de 2011, y en tanto no sea modificado por un nuevo acuerdo se entenderá el mismo prorrogado.

6. artikulua.—Osoetasunarekiko lotura

Itundutako baldintzek osoetasun organiko eta zatiezina eratzten dute, eta aplikazio praktikoari begira, orokortzat hartuko dira, lehen xedapen gehigarriak ezarritakoa bazter utzi gabe.

Lan-arloko jurisdikzioak artikuluren bat ezeztatzen badu, hitzarmena berrikusiko da. Horretarako Negoziazio Mahaia hilabeteko epean bilduko da epai irmoa ematen denetik zenbatzen hasita. Negoziazio Mahaiko kideren batek alde zuzenetik proposatzen dituen hitzarmenaren zatiak berrikusiko dira.

7. artikulua.—Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honetan aurreikusi ez diren gaien inguruan, bai lan-eremuari, bai jardueraren azpisektore bakoitzeko arautegi bereziari dagokienez, une bakoitzean aplikatu beharrekoa den legezko arautegian ezarritakoa hartuko da kontuan.

II. KAPITULUA

BATZORDEAK

8. artikulua.—Batzorde paritarioa

Batzorde Paritario bat eratu da, Hitzarmen Kolektiboaren interpretazio-, arbitraje, adiskidetze-organo gisa, eta baita hitzarmenean erabakitakoa betetzen dela zaintzeko organo gisa ere.

Edozein presio-neurri hartu aurretik, bi alderdiek erabaki dute Batzorde Paritarioari igorriko dizkiotela Hitzarmena aplikatzean edo interpretatzean sor daitezkeen arazoak, desadostasunak edo gatazkak.

Batzorde Paritarioa ados jartzen ez bada, bi alderdiek erabaki dute desadostasuna Euskal Autonomia Erkidegoko Laneko Gatazkak Auzibidetik kanpo Konpontzeko Akordioan (PRECO) azaltzen den organoari bidaltzea, akordio horretan aurreikusitako prozedurak aplikatu ondoren desadostasuna konpontzeko.

Batzorde Paritarioaren esku-hartzea eta, hala badagokio, PRECO prozedurak erabiltzea nahitaezkoa izango da, eta esleitutako xedeen eta gaien aurka jar daitezkeen edozein auzibide edo administrazio-prozedura ireki aurretik egin beharrekoa, uko egin ezin den ezein eskubide alde batera utzi gabe.

9. artikulua.—Osaera

Batzorde Paritarioa —Bizkaiko lurralde historiko osorako bakarra— 10 kidek osatuko dute: 5 kide erakundea ordezkatzuz, eta beste 5 sindikatuak ordezkatzuz. Horiek guztiak hitzarmenaren sinatzaileak izango dira eta bakoitzak bere ordezkaria izango du.

Alderdi sinatzaile bakoitzak gutxienez Batzordeko kide bat izango du bermatuta; nolana ere, alderdi bakoitzak Negoziazio Mahaiak dituen adina boto izango ditu Batzordean.

Bi ordezkariak bileretara joan ahal izango dira eurek egokitzat jotzen dituzten aholkulariekin.

10. artikulua.—Funtzionamendua

Batzordea Hitzarmen hau sinatu eta egutegiko 15 eguneko denboraldiaren barruan eratuko da. Lehenengo bileran Presidentetza eta Idazkaritza izendatuko dira, eta behar izanez gero, haren funtzionamendurako arautegia onartuko da.

Bilera-deialdietan bilera deitu duen alderdiak proposatu duen gai-zerrenda azalduko da; hala eta guztiz ere, alderdi bertaratuen esanbidezko nahikoa adostasun badago, beste gai batzuk sartu ahal izango dira gai-zerrenda horretan. Hori guztia bilera-eskabidea jakinarazten denetik zenbatzen hasita, bost egun lehenago gutxienez.

Erabakiak baliodunak izateko, Batzordea alderdi bakoitzeko ordezkariaren %50ekin osatuko da, eta erabakiak boto kualifikatuen bitartez hartuko dira, Batzordearen partaide diren erakundeen ordezkariaren arabera. Erabakiak hartu ahal izateko, erakundeen alde-

Artículo 6.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional primera.

En el caso de que por la jurisdicción laboral se procediera a la anulación de alguno de los artículos, se procederá a la revisión del convenio, reuniéndose la Mesa Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha de firmeza de la sentencia. La revisión se hará sobre aquellas partes del convenio que sean propuestas previamente por alguno de los componentes de la Mesa Negociadora.

Artículo 7.—Derecho supletorio

Para las materias no previstas en este convenio se estará a lo establecido en la normativa legal y aplicable en cada momento, tanto en el ámbito laboral como en el de regulación específico de cada subsector de actividad.

CAPÍTULO II

COMISIONES

Artículo 8.—Comisión paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes, convienen, con carácter previo a cualquier medida de presión, en someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos colectivos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (PRECO) de la Comunidad Autónoma del País Vasco, para su solución a partir de la aplicación de los procedimientos previstos en él.

La intervención de la Comisión Paritaria y, en su caso la utilización de los procedimientos del PRECO, resultan preceptivos y previos a la incoación de cualquier procedimiento judicial y/o administrativo que se pudiera interponer respecto al objeto y materias que le son asignadas, sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 9.—Composición

La Comisión Paritaria, única para el territorio histórico de Bizkaia, estará integrada por 10 miembros, 5 en representación de las organizaciones, y otros 5 en representación de las centrales sindicales, firmantes del convenio, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Cada una de las partes firmantes tendrá asegurada, cuanto menos, una persona miembro de la Comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con igual proporción de voto que la derivada de la Mesa Negociadora.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente.

Artículo 10.—Funcionamiento

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento de la Presidencia y la Secretaría, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

En las convocatorias de reunión deberá figurar el orden del día que propone la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias si existiera acuerdo expreso y suficiente de las partes comparecientes, y con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión.

Para que los acuerdos sean válidos se considerará constituida la Comisión con la presencia de al menos el 50% de la representatividad de cada parte, y los acuerdos serán tomados por voto cualificado, en función de la representatividad de las organizaciones

tik eta langileen aldetik dauden ordezkarien %50ek onartu beharko ditu erabaki horiek ezinbestean.

Batzorde honen bilera-deialdiak Presidentetzak egingo ditu, edo bestela, alderdietako edozeinek. Idazkaritzarako izendatu den pertsonak izango du erabakiak jakinarazteko ardura.

Batzordeak hartutako erabakiak lotesleak izango dira. Bileren akta egiteaz gain, jorratutako gaiak artxibatu beharko dira, eta baita eskumeneko lan-administrazioko agintaritzan erregistratu ere.

11. artikulua.—*Egoitza*

Honako hau da Batzorde Paritarioaren helbidea: Bilboko Urkixo zumarkalea, 2-3. ezkerre (PK: 48008). Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) egoitza.

12. artikulua.—*Langileek parte hartzeko mekanismoa*

Hitzarmena betetzen ez bada, hitzarmena interpretatzeko eskatu nahi bada, edo gatazka kolektiboaren kasuan, bitartekotza edo arbitraje-lanak egiteko eskatu nahi bada, eraginpeko alderdiek Batzorde Paritarioa jo beharko dute, Batzordeak egindako lehen ohiko bilera edo gehienez bi hilabeteko epean gaiari buruzko ebazpena eman dezan.

Jakinarazpenak kideetako edozeini zuzendu ahal izango zaizkio.

Batzorde Paritarioak emandako ebazpenek hitzarmenak duen legezko indar bera izango dute, eta hitzarmenaren zati izango dira.

II. TITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

13. artikulua.—*Definizioa*

Lanaren antolamendua, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolamendua erakundeei dagokie (Zuzendaritzaren bitartez), Hitzarmen honetan, Langileen Estatu-tuan eta aplikatu beharrekoak diren gainerako arauetan langileei eta haien ordezkariari entzuteko, informatzeko, haiekin negoziatzeko, eta abarretarako aitortutako eskubideak bazter utzi gabe.

III. TITULUA

KONTRATAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

I. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

14. artikulua.—*Diskriminaziorik ezaren klausula*

Debekatuta dago arrazak, sexuak, aukera sexualak, erlijioak, etniak, aukera politiko edo sindikalak edota adinak eragindako edozein diskriminazio, baita adierazitako gaiak direla medio lansari desberdina ematea ere enpresan lanpostu berdinetan diharduten langileei.

Emakumeek eta gizonek aukera berberak izango dituzte honako alor hauetan: enplegua, prestakuntza, lanpostuz igotzea eta laneko garapena.

Gizonek eta emakumeek soldata berdina izango dute lan berdina egiten badute; era berean, gainerako enplegu-baldintzetan berdintasuna izatea bermatuko zaie, enpleguaren beste edozein zentzuri dagokionez.

Behar diren neurriak hartuko dira lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolamendua eta lan-baldintzak emakumeentzat eta gizonentzat egokiak izateko moduan bideratzearen.

Halaber, alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute Batzorde Paritarioaren bitartez Gizonen eta Emakumeen arteko Aukera-berdintasunari buruzko Praktika Egokiak aplikatzeko Bizkaiko Eskuhartze Sozialaren eremuko Erakundeetan, betiere honako esparru hauei buruzko edukien arabera:

que pertenezcan a la Comisión, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50% tanto de la parte de las organizaciones como de la representación de las personas trabajadoras.

Las convocatorias de esta Comisión, las efectuará en principio la Presidencia, o en su defecto cualquiera de las partes, siendo la persona designada para la Secretaría la encargada de comunicar las decisiones.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados, así como registrarlos ante la autoridad laboral competente.

Artículo 11.—*Sede*

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria la sede del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en Bilbao, (Alameda Urquijo, número 2-3.º izda. C.P. 48008).

Artículo 12.—*Mecanismo de participación de los trabajadores y las trabajadoras*

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación del mismo o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto colectivo, las partes implicadas deberán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria o en el plazo máximo de dos meses, emita su resolución sobre el tema en cuestión.

Las comunicaciones podrán dirigirse a cualquiera de los componentes.

Las resoluciones emitidas por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13.—*Definición*

Corresponde a las entidades a través de la Dirección, la organización del trabajo, y por tanto, de todos los recursos humanos y materiales con que se cuente, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

TÍTULO III

CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO I

CONTRATACIÓN

Artículo 14.—*Cláusula general de no discriminación*

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social en Bizkaia de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa.
- 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako Gizarte Elkarrizketari buruzko Gailurrean onartutako baterako Aitorpena. Gailur horretan honako izenburua duen dokumentuan bilduta dauden erabakiak onartu ziren: «Arrazakeria eta xenofobia prebenitzeari eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko aitorpen bateratua»
- Europako Parlamentuak eta Europako Batzordeak onartutako 2002/73/EE Zuzentarauan azaltzen diren oharrak, proposamenak eta aplikatzeko irizpide orokorrak. Zuzentaru horrek 76/207/EE Zuzentaru aldutzen du.

15. artikulua.—Kontratazioa orokorrean

Hitzarmen honen eremuan, kontratuak, kontratuen luzapenak edo aldaketak idazki bidez formalizatu behar dira eta kontratupeko langileak kontratua sinatzen duenean horren kopia bat jasotzeko eskubidea izango du. Bestalde, kontratuaren oinarritzko kopia epe laburrean langileen legezko ordezkarien esku jartzeko betebeharrak izango dute erakundeek. Hamar egunekoak izango da epe hori gehienez, kontratua sinatzen denetik zenbatzen hasita.

16. artikulua.—Kontratu modalitateak

Hitzarmen honen eraginpeko langileak legez indarrean dagoen edozein kontratu modalitatearen babesean kontratatu ahal izango dira. Nolanahi ere, eraginpeko erakundeak ahaleginduko dira kontratuak kontsiderazioen arabera egiten, eta honako modalitate hauek:

1. Kontratu mugagabeak: kontratu mota hori lanpostu iraunkor eta finkoetako premiei erantzuteko erabiliiko da.

Horretaz gain, kontratu modalitate hori programa edo/eta proiektu publikoei atxikitako langileei egingo zaie, baldin eta programa horietako esleipen-baldintzen pleguetan kontratupeko langileak subrogatzeko klausula azaltzen bada.

Kontratazio mota horren modalitate guztiak aplikatu ahal izango dira (lanaldi osoko langileak, lanaldi partzialekoak, hobia-riak jasotzeko eskubidearekin edo eskubiderik gabe, aldizkako langile finkoak, eta abar).

2. Obra edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratuak: mota horretako kontratuak programa edo/eta proiektu publikoei dagozkie lanpostuen premiei erantzuteko egingo da —baldin eta programa edo proiektu horien esleipen-baldintzen pleguetan subrogatzeko klausularik ez badago—, baita iraupen jakineko edo aldi baterako finantzazio mugatua duten hitzarmen edo diru-laguntzei dagozkien lanpostuen premiei erantzuteko ere. Programa edo/eta proiektu publiko horietan kontratatutako langileak egonkorak izango dira ezarritako denboran irauten badute eta horretarako behar adinako finantzazioa badute.

Kontratu horiek amai daitezke (hitzarmena berritu ez delako, edota diru-laguntza edo laguntza amaitu delako); kasu horretan, obraren edo zerbitzuaren amaieratzat hartuko dira, eta orduan Langileen Estatutuak eta kontratu mota horiei aplikatu ahal zaien arautegi orokorrak edo bereziak kasu horietarako aurreikusitakoa aplikatu beharko da.

Aurreko paragrafoetan aurreikusitakoa gorabehera, kontratu modalitate hau izanik (obra edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratua) etengabe eta hiru urtetik gora lanean jardun diren langileei kontratu finkoa edo mugagabea egingo zaie, eta beharrezkoak diren jardun guztiak gauzatu ahal izango dira birmoldaketa hori egiteko.

3. Salbuespenezko produkzio-zirkunstantzietan eragindako behin-behineko kontratua: mota horretako kontratuekin salbuespenezko premiei erantzungo zaie, betiere premia horien iraupena hemezortzi hilabeteko epean, hamar hilabetetik gorakoa ez dela izango aurreikusten bada. Behin-behineko kontratua hamar hilabete baino gutxiagoko eperako sinatzen bada, kontratua luzatu ahal

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo»
- Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 15.—De la contratación en general

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, las organizaciones tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Artículo 16.—Modalidades de contratación

Los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio podrán ser contratados al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales que se encuentren legalmente en vigor. No obstante, las organizaciones afectadas procurarán que la contratación se efectúe atendiendo a las consideraciones y en las siguientes modalidades:

1. Contratación indefinida: este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo.

Además, bajo esta modalidad contractual estarán cuantos trabajadores y trabajadoras estén adscritos a programas y/o proyectos públicos en cuyos pliegos de condiciones de adjudicación figure cláusula de subrogación del personal contratado.

Este tipo de contratación se podrá realizar en cualquiera de sus modalidades (a jornada completa, a tiempo parcial, con o sin derecho a bonificaciones, fijos discontinuos, etc.)

2. Contratación temporal para obra o servicio determinado: este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas y/o proyectos públicos en cuyos pliegos de condiciones de adjudicación no figure cláusula de subrogación, así como aquellos convenios o subvenciones que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente. Las personas contratadas en dichos programas y/o proyectos públicos se mantendrán estables mientras perduren en el tiempo y tengan financiación suficiente para ello.

Su posible extinción (por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra o servicio a la que le resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa general o específica que sea aplicable a este tipo de contratos.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, aquellas/os trabajadoras/es que hayan venido prestando su trabajo bajo esta modalidad (contratación temporal por obra o servicio determinado), de manera continuada, y durante un tiempo superior a los tres años, pasará a tener la consideración de contrato fijo o indefinido, pudiendo realizar cuantas actuaciones sean necesarias para proceder a dicha reconversión.

3. Contratación eventual por circunstancias excepcionales de la producción: con este tipo de contratos se atenderán aquellas necesidades que tengan carácter excepcional y cuya duración no se prevea superior a diez meses en un período de dieciocho. En caso de que dicho contrato eventual se concierte por una duración inferior a los diez meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las

izango da —behin bakarrik— bi alderdiak ados jartzen badira, baina kontratuaren iraupen osoak ezin izango du goian adierazitako gehie-
nezko iraupena gaintitu.

4. Bitarteko lanak edo ordezkapenak egiteko aldi baterako kontratua: mota horretako kontratuen bitartez erakundearen hainbat premiari (langilearen lanpostua gordetzea eskatzen dutenak) erantzungo zaie, edota lanpostu huts batek eragindako premiei erantzuteko egingo dira.

Arestian azaldutako modalitateak gorabehera, euren jarduerak Hitzarmen honen jardute-eremuan betetzen dituzten erakundeek legez araututako beste edozein kontratu modalitate sinatu ahal izango dute (praktiketarako, prestakuntzarako, minusbaliatuentzako enplegua sustatzeko, erretiroa 64 urterekin hartu duen langilea ordezkatzeko, eta abarrerako); horretarako, kontratu bakoitza sinatzen denean dagoen arautegia hartuko da kontuan.

17. artikulua.—Aldi baterako kontratuak

Kontratu finkorik gabe kontratatutako langileak finko izatera igarotzen direnean, lan egindako egunak erakundeko antzinasunerako baliodun gisa zenbatuko dira.

Langileek kontratua sinatu eta hiru (3) urtera eta etengabe lanean jardun ondoren, kontratu mugagabea izango dute, salbu eta bitarteko lanak edota ordezkapenak egiteko kontratua izan badute.

Halaber, honako hauek langile finko bihurtuko dira: hogeita hamar hilabeteko denbora-tartean hogeita lau hilabetetik gorako denboratarterako (etenik gabe edo etenekin) kontratatuak egon diren langileak, lanpostu berebean eta enpresa berberarekin, aldi baterako bi lan-kontratuen edo gehiagoren bitartez (kontratuak zuzenean nahiz ABLE baten bitartez sinatu direla ere), eta iraupen mugatuko kontratu modalitate bereberekin edota desberdinekin; prestakuntza-kontratuen, txanda-kontratuen, eta bitarteko lan-kontratuen erabilerari ez zaio aplikatuko hori.

18. artikulua.—Kontratu mugagabe bihurtzea

Langile guztiak finko bihurtuko dira automatikoki kontratuan zehaztutako epea amaitu ondoren beren jarduerak gauzatzan jarraitzen badute eta kontratu berririk egin ez bada edo aurrekoaren luzapenik gertatu ez bada.

19. artikulua.—Txanda-kontratuak

Erakundeek beren langileei kontratu partzialak egin ahal izango dizkiete, baldin eta egoera hori lortzeko une bakoitzean indarrean dagoen araudiak eskatutako baldintza orokorrak betetzen badituzte langile horiek.

Irizpide orokor gisa, txanda-kontratuak iraungitakoan, kontratatutako langileari lan-kontratu finkoa egingo zaio, betiere lanpostu horri eusten bazaio erakundearen.

20. artikulua.—Probaldia

Kontratu finkorik gabe kontratatutako langileak finko bihurtzen direnean, lan egindako egunak probaldirako baliodun gisa zenbatuko dira.

Langile berri guztiek egin beharko dute probaldia, eta kasu guztietan hiru hilabetekoa izango da, honako kategoria hauetan izan ezik:

- Laguntzaileak.
- Mantentze-lanetako eta zerbitzuetako langileak.
- Administrari laguntzailea.
- Administraria.
- Zaintzailea.
- Begiralea.

Kasu horietan probaldia hilabetekoa izango da.

Probaldiak dirauen bitartean, kontratatupeko langileak edo erakundearen titularrak kontratua hautsi ahal izango du, aurreabisurako eperik gabe eta kalte-ordainerako eskubiderik gabe.

partes, por una única vez, sin que la duración total pueda exceder de dicho tiempo máximo.

4. Contrato temporal por interinidad o sustitución: con este tipo de contrato se atenderá a aquellas necesidades de la organización que conlleven la reserva del puesto de trabajo del/la trabajador/a o cuando se realice para atender las necesidades provocadas por una vacante.

Con independencia de las modalidades anteriormente expuestas, las organizaciones que desarrollen sus actividades en el ámbito funcional del presente Convenio, podrán suscribir cualquier otra modalidad contractual legalmente regulada (prácticas, formación, fomento de empleo de minusválidos, sustitución por jubilación a los 64 años, relevo, etc.), para lo que se estará a la normativa que cada uno de ellos tenga en el momento de su suscripción.

Artículo 17.—De los contratos temporales

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para la antigüedad en la organización.

Las personas trabajadoras, a los tres (3) años de haber sido contratadas y habiendo estado trabajando de forma continuada pasan a ser indefinidas, salvo que se trate de un contrato de interinidad o sustitución.

Asimismo, las personas trabajadoras que en un período de treinta meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, esto no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Artículo 18.—Conversión en contrato indefinido

Todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 19.—Contrato de relevo

Las organizaciones podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores y trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas en cada momento por la normativa vigente para acceder a dicha situación.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la organización.

Artículo 20.—Período de prueba

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba, el cual será de tres meses en todos los casos a excepción las categorías de:

- Personal auxiliar.
- Personal de Mantenimiento y servicios.
- Auxiliar administrativo/a.
- Administrativo/a.
- Cuidador/a.
- Monitor/a.

En cuyo caso el período de prueba será de un mes.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la organización podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Probaldia amaitzean, langilea erakundearen plantillako langile izango da eta probaldi hori ondorio guztietarako zenbatuko da.

Aldi baterako kontratatutako langileari kontratu gehiago egiten badizkiote, ez du probaldia bete beharko, baldin eta aurreko aldi baterako kontratua edo kontratuak langile horren lanbide-kategoriarako ezarritako probaldia baino luzeagoak badira.

21. artikulua.—Langile ezinduentzako lanpostuak gordetzea

Hitzarmen hau argitaratu ondoren egindako kontratuen artean, erakundeak langile ezinduentzako lanpostuak gordeko ditu, zehazki, une horretan indarrean dagoen legediak adierazitako lanpostuen ehunekoa gutxienez, araudi horretan aurreikusitako baldintzen arabera, eta horretan adierazitako moduan, hain zuzen ere.

Txostena irakurri ostean eta langileen legezko ordezkarietara txostena erakutsi ondoren, Enpresaren Zuzendaritzak erabakiko du zein lanpostu gordeko diren ezinduentzat, ezintasun-mailen ezaugarriak eta lanpostuak beharko litzuzkeen egokitzapenak aintzat hartuta.

22. artikulua.—Lanpostu hutsak eta berriak

Hitzarmen honen indarraldia hasten denetik aurrera egindako kontratuei dagokienez, erakundearen barneko langileei lanpostuz igotzen lagunduko zaie kasu guztietan.

Nolanahi ere, hitzarmen hau sinatu eta sei hilabeteko epean, hitzarmen hau aplikatzen zaien erakunde guztiek nahitaez bete beharreko barne-aplikazioko arau bat eduki behar dute. Arau horrek honako honetara behartuko du erakundeak: lanpostua eskaintzen duen erakundeko langileei —sei hilabeteko antzinatean aitortua dutenei— eskaini behar zaizkie hutsik dauden lanpostuak eta lanpostu berriak, konfiantzazko lanpostuak izan ezik. Arestian adierazitako arauak honako hauek bilduko ditu gutxienez: parte hartu ahal izateko informazioak, prozedurak eta eskubideak eta horiei buruzko kontsulta.

II. KAPITULUA LANA UZTEA

23. artikulua.—Lana nork bere borondatez uztea

Langileak bere borondatez utzi nahi badio erakundearen lan egiteari, nahitaez jakinarazi beharko dio erakundearen titularrari idazki bidez, lana utzi baino 15 egun lehenago gutxienez. Aurreabisurako epea betetzen ez bada, jakinarazpenean atzeratutako egunen pareko kenketa egingo zaio dagokion likidazioan.

Erakundeak aurreabisua garaiz eta behar bezala jasotzen badu, lan-harremana amaitzean, langileari dagokion likidazioa ordaindu behar dio nahitaez.

III. KAPITULUA PRESTAKUNTZA

24. artikulua.—Prestakuntzarako eta Hizkuntza Normalizaziorako Sektore Batzordea

Hitzarmen honen esparruan, eta argitaratzen denetik hiru hilabeteko epean, Sektoreko Prestakuntza Batzordea eratuko da; Batzorde hori Hitzarmena negoziatu duten alderdien %50ek osatuko da.

Era berean, Batzorde horren esparruan Hizkuntza Normalizaziorako Plana sustatu, diseinatu eta gauzatzeko agindua ezarri da. Plan hori hitzarmen hau aplikatuko den sektoreko erakunde eta langile guztiei zuzenduta egongo da; horretarako, Bigarren Xedapen Gehigarrian xedatutakoa hartuko da kontuan.

Terminado el período de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la organización computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al período de prueba previsto para su categoría profesional.

Artículo 21.—Reserva de plazas para personas con discapacidad

La organización reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este convenio, como mínimo, el porcentaje de puestos de trabajo a personas con discapacidad que marque la legislación vigente en cada momento y en las condiciones y formas previstas en dicha normativa.

La dirección de la organización determinará, previo informe de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuáles son los puestos de trabajo reservados para esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto.

Artículo 22.—Vacantes y puestos de nueva creación

Para toda contratación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

En cualquier caso en el plazo de seis meses, a partir de la firma del presente convenio, todas las organizaciones a las que les es de aplicación el mismo, deberán de tener elaborada una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar la oferta de vacantes y plazas, que no se refirieran a puestos de confianza, a los trabajadores y trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida. Que la norma antes reseñada deberá contener al menos, las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta.

CAPÍTULO II CESES

Artículo 23.—Cese voluntario

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la organización, se vendrá en la obligación de ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento.

Si la organización recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora, la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

CAPÍTULO III FORMACIÓN

Artículo 24.—Comisión Sectorial de Formación y Normalización Lingüística

En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de 3 meses, a partir de su publicación, la Comisión Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes negociadoras del Convenio.

Asimismo y en el marco de esta Comisión se tendrá como mandato impulsar, diseñar y ejecutar un Plan de Normalización Lingüística dirigido a las organizaciones y personas trabajadoras del sector de aplicación de este convenio para lo que se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda.

IV. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

25. artikulua.—Laneko segurtasuna eta osasuna

Hitzarmen honen eraginpeko erakundeek eta langileek, Laneko Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta Lege hori osatu eta garatzen duten gainerako arauetan Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz xedatutakoa beteko dute.

Istripu-mutualiterik ez duten edo beste mutualitate bat kontratatu behar duten erakundeek langileen ordezkarietara galdetuko diete mutualitatea aukeratu aurretik.

Azkenik, sektoreko langile guztiei urtero osasun-azterketa egingo zaiela bermatuko duten zerbitzuak kontratatuko dituzte hitzarmen honen eraginpeko erakunde guztiek.

Erakundeek prebentzioko laguntza teknikoaz arduratuko den prebentzio-zerbitzu bat izango dute —berezkoa edo hitzartua—. Zerbitzu horren eginkizun nagusia prebentzio-plana diseinatu eta aplikatzea izango da, eta honako hauek bilduko ditu gutxienez:

- Langileen osasunari eta segurtasunari eragin diezaioketen arrisku-faktoreak aztertzea.
- Prebentzio-neurri egokiak hartzeko garaian eta horien eraginkortasuna zaintzeko garaian lehentasunak zehaztea.
- Lanpostuetako arriskuen prebentzioari eta osasuna zaintzeari buruzko informazioa eta prestakuntza ematea langileei.
- Lehen laguntzak eta larrialdi-planak behar bezala emango direla bermatzea.
- Lanetik datozen arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.

Jarduera horiek prebentzio-batzordeak onartu eta aztertuko ditu.

IV. TITULUA

LANALDIA ETA ORDAINSARI EGITURA

I. KAPITULUA

LANALDIA

26. artikulua.—Gehienezko lanaldia

2009. urteari dagokionez, gehienezko lanaldia egiaz lan egingadako 1.667 ordukoa izango da, 2010. urteari dagokionez, 1.659 ordukoa, eta 2011. urteari dagokionez, 1.649 ordukoa. 2008. urteko gehienezko lanaldia orain arte erakunde bakoitzak aplikatu dituen irizpideen arabera definituko da.

Erakunde bakoitzean aplikatu beharreko orduen murrizketa horiek lanegunak murriztuz edota lanaldiaren iraupena laburtuz egingo dira.

Baimen eta lizentzia ordainduak egiazko lan-denbora gisa zenbatuko dira.

Era berean, hitzarmen honen aplikazio-eremuko erakunde guztiek urte bakoitzaren urtarrilaren 31 baino lehen, gutxienez erakundearen lan-egutegi orokorra prest eduki beharko dute, baita adierazitako egutegiarekin antolatutako azpiegutegiak ere, zehazki, egutegi orokorrean jasotakoak ez diren ordutegiak dituzten unitate funtzional, programa edo proiektu kopurua bezainbeste.

Egutegi hori legearen arabera legezkotzat jotzen diren gizarte-agenteei negoziatuko dute eta adosten ahaleginduko dira.

27. artikulua.—Gaueko lana

Espezifikoki gaueko ordutegian lan egiteko kontratatuta ez dauden langileek gaueko 11:00etatik goizeko 07:00etara bitarte egiaz lan egindako orduak hartuko dira gaueko lantzat.

Gaua esna eman behar izatea presentzia-denboraren %125en arabera zenbatuko da.

CAPÍTULO IV

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 25.—Seguridad y salud laboral

Las organizaciones y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de regulaciones que la complementan y desarrollan.

Las organizaciones que no tengan designada mutua de accidentes o se viesen en la necesidad de contratar una diferente, consultarán con carácter previo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras para la elección de la misma.

Por último todas las organizaciones afectadas por el presente convenio tendrán contratados los servicios que garanticen la realización de un reconocimiento médico anual para todos los y las trabajadoras del sector.

Las entidades deberán contar con un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Estas actividades serán aprobadas y evaluadas en el comité de prevención.

TÍTULO IV

JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO I

JORNADA

Artículo 26.—Jornada máxima

La jornada máxima anual será de 1.667 horas de trabajo efectivo en 2009, de 1.659 horas en 2010 y de 1.649 horas en 2011, quedando la jornada máxima anual del año 2008 definida por los criterios que cada organización haya venido aplicando hasta la fecha.

Estas reducciones de horas se realizarán en cada organización, bien reduciendo los días de trabajo o bien reduciendo la duración de la jornada diaria.

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

Asimismo todas las organizaciones del ámbito de aplicación de este convenio deberán tener antes del 31 de enero de cada año, al menos el calendario laboral general de la organización y tantos subcalendarios articulados con el primero como unidades funcionales, programas o proyectos con horarios diferentes del general haya.

Este calendario se negociará y se procurará acordar entre los agentes sociales que según la ley estén legitimados.

Artículo 27.—Trabajo nocturno

Se considerará trabajo nocturno las horas de trabajo efectivo que presten entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana aquellos trabajadores y trabajadoras no contratados específicamente para realizar su trabajo en horario nocturno.

La nocturnidad en estado de vigilia tendrá un cómputo de 125% del tiempo de presencia.

Gaueko ordutegian lan egiten duten langileek, baina lan hori egiteko ez badute nahitaz esna egon behar (lo eginez atsedean hartzeko aukera barne), presentzia-denboraren %100 zenbatuko dute, lanaldia betetzeari dagokionez.

Salbuespen gisa, lan-akordio orokorrak edo eragin kolektiboko lan-akordioak dituzten erakundeek dagokienez, eta akordio horietan esnatu egotera behartzen ez duen gaueko lanean emandako orduengatik beste zenbaketa batzuk eta konpentsazio bereziak ezarzen badira, akordio horietan azaltzen dena aplikatuko da.

Artikulu hau sektoreko erakundeetan aplikatzean desadostasunak sortzen badira, alderdiek Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioaren esku utzi beharko dute gatazka sortu duen arazoa, edozein erreklamazio-prozedura kolektibotara jo aurretik.

II. KAPITULUA OPORRAK

28. artikulua.—Oporrak

2009, 2010 eta 2011 urteei dagokienez, langileek gutxienez 28 lanegun izango dituzte oporretarako, eta egun horietako 2 norberaren eginkizunetarako egun gisa zehaztu ahal izango dira. Azken kasu horretan, adierazitako egunak aurretiaz eskatu beharko dira, zerbitzuaren funtzionamendua bermatzearen.

Oporraldia zehaztuta duten langileak oporraldia hasi baino lehen AEko egoeran sartzen badira, alta hartu arte atzeratuko dute oporraldi hori, betiere egutegiko urtearen barruan eta lanaren antolamenduarekin eta plantillako gainerako langileen eskubideekin bateragarri eginez.

Oporraldi hori ezin izango da inola ere dirutan konpentsatu.

III. KAPITULUA LANBIDE-SAILKAPENA

29. artikulua.—Lanbide-sailkapena

Gure hitzarmenean dagoen lanbide-sailkapenerako sistema Langileen Estatutuaren 22. artikuluan xedatutakora eta sektoreko erakunde eta titulazioen errealitateari egokitzeko, beste lanbide-sailkapen bat ezarri da; gure sektorearen I. Hitzarmen Kolektiboan jasota zeuden lanbide-kategoriak identifikatu dira lanbide-sailkapen berri horretan.

Hitzarmen honen eraginpeko erakunde eta entitateetan zerbitzuak ematen dituzten langileak hainbat Lanbide Taldetan sailkatuta egongo dira hitzarmen hau indarrean hasten denetik aurrera.

Langileen kokapena bost Talde Profesionaletan gauzatuko da, Langileen Estatutuaren 22. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, eta besteak beste, honako faktore hauen baterako haztapenaren bitartez: lanpostu bakoitza eraginkortasunez betetzeko behar den konplexutasuna, autonomia, prestakuntza, ezagupenak eta esperientzia. Erantzukizun-faktorea ez da kontuan hartu, faktore hori balorazio independente baten eraginpean baitago; horrelakoetan, lanbide-sailkapenetik kanpo dauden soldata-osagarri espezifikoen bitartez konpentsatu ohi dira langileak.

Egungo Lanbide Kategoriak Talde Profesional berrietara behar bezala egokitzeko, Lanbide Kategoriak eta lanpostuak dagozkien Talde Profesionaletan multzokatu dira, 3 Funtzio Arlori jarraiki:

- Esku-hartze Sozialeko Arloa (gizarte-arloko eginkizunen ardura duten langileak).
- Administrazio eta Kudeaketa Arloa (erakundearen edo erakundearen zetro bateko edo gehiagoko lan administratiboak eta kudeaketa-lanak egiten dituzten langileak).
- Eta Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa (eginkizun osagarrien edota jarduera nagusiari atxikitako zerbitzuen ardura duten langileak).

Aquellos trabajadores y trabajadoras que presten su trabajo en horario nocturno, pero el mismo no se realice en estado de vigilia (incluyendo la posibilidad de descansar durmiendo), computará a efectos del cumplimiento de la jornada de trabajo, el 100% del tiempo de presencia.

Con carácter excepcional para aquellas organizaciones que tengan acuerdos laborales de carácter general o efecto colectivo, en los que se establezcan cómputos diferentes así como compensaciones específicas por las horas de trabajo nocturno que se realizan en estado de no vigilia, será de aplicación lo que señalen sus respectivos acuerdos.

En el caso de que la aplicación de este artículo, en las organizaciones del sector, genere discrepancias, se obligan las partes a que, previo a cualquier procedimiento de reclamación de carácter colectivo, las mismas sometan el asunto motivo del conflicto a la Comisión Paritaria del Presente Convenio.

CAPÍTULO II VACACIONES

Artículo 28.—Vacaciones

Para 2009, 2010 y 2011 habrá como mínimo 28 días laborales de vacaciones de los que 2 podrán ser dispuestos como días de asuntos propios. En este último caso, dichos días deberán ser solicitados con carácter previo a fin de garantizar el funcionamiento de servicio.

El personal que una vez establecido su período de vacaciones y antes de iniciar el mismo, entrara en situación de IT, pospondrá su disfrute hasta el alta, dentro del año natural y conjugándolas con la organización del trabajo y los derechos del resto de la plantilla.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 29.—Clasificación profesional

Al objeto de adecuar el sistema de clasificación profesional existente en nuestro convenio a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y a la realidad de las organizaciones y titulaciones del sector, se establece una nueva clasificación profesional con identificación en la misma de las categorías profesionales que figuraban en el I Convenio Colectivo de nuestro sector.

El personal laboral que presta sus servicios en las organizaciones y entidades afectas al presente convenio estará clasificado, a partir de la entrada en vigor del presente mismo, en Grupos Profesionales.

Su encuadramiento se realizará en cinco Grupos Profesionales, y conforme con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, a través de la conjunta ponderación, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo. No se ha tenido en cuenta el factor de responsabilidad toda vez que el mismo es objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial específicos, ajeno a la clasificación profesional.

A efectos de realizar una correcta adaptación de las actuales Categorías Profesionales a los nuevos Grupos Profesionales, se ha procedido a un agrupamiento de aquellas y de los puestos de trabajo en el Grupo Profesional correspondiente atendiendo a 3 Áreas Funcionales:

- Área de Intervención Social (personal encargado en tareas propias de la intervención social).
- Área de Administración y Gestión (personal encargado de tareas administrativas y de gestión de la organización o de uno o varios de los centros de la misma).
- Y el Área de Servicios y Actividades Auxiliares (personal encargado de tareas auxiliares o de servicios anexos a la actividad principal).

1. taldea

Konplexutasun eta autonomia-maila handienak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; normalean, Esku-hartze Sozialaren edota Administrazio eta Kudeaketaren alorreko edo horiekin lotutako goi-mailako unibertsitate-prestakuntza (lizentziatura) edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak dituzte horrelako langileek.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 1. talde profesionalaren barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

- Esku Hartze Sozialaren Arloa: psikologoa, medikua, abokatua, Esku Hartze Sozialako Goi-mailako tituluduna, eta abar.
 - Adierazitakoez gain, goi-mailako honako tituludun hauek: pedagogoa, psikopedagogoa, soziologoa, antropologoa, Ingurumen Zientzia, Giza Zientzia, Biologia, eta abar.
- Administrazio eta Kudeaketa Arloa: Administrazio eta Kudeaketako Goi-mailako tituluduna.
 - Goi-mailako tituludunak: ekonomista, Enpresa Zientzian lizentziatua, Lan Zientzian lizentziatua, abokatua, antolaketarako ingeniaria, eta abar.
- Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa: Goi-mailako Tituludunak.

2. taldea

Konplexutasun eta autonomia-maila handiak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; normalean, Esku-hartze Sozialaren edota Administrazio eta Kudeaketaren alorreko edo horiekin lotutako erdi-mailako unibertsitate-prestakuntza (diplomatura edo antzekoak) edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak dituzte horrelako langileek.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 2. talde profesionalaren barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

- Esku Hartze Sozialaren Arloa: gizarte-hezitzailea, gizarte-langile, Esku-hartze Sozialako erdi-mailako tituluduna, OLT-EUD, lan babestuko lantegiko burua, laguntzako irakasleak, eta abar.
 - Adierazitakoez gain, erdi-mailako honako tituludun hauek: Lan Harremanak, Terapia Okupazionala, Heziketa Zientzia, eta abar.
- Administrazio eta Kudeaketa Arloa: Administrazio eta Kudeaketako Erdi-mailako tituluduna, Enpresa Zientzian edota Lan Harremanetan diplomaduna, eta abar.
 - Adierazitakoez gain, erdi-mailako honako tituludun hauek: Enpresa Zientzian diplomatua, Lan Harremanak, eta abar.
- Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa: Erdi-mailako tituludunak.

3. taldea

Konplexutasun- eta autonomia-maila handiak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; goi-mailako prestakuntza izan ohi dute horrelako langileak, nahiz prestakuntza hori normalean unibertsitatekoa ez den (Goi-mailako Heziketa Zikloak, Batxilergoa, eta abar), edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 3. talde profesionalaren barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

- Esku Hartze Sozialaren Arloa: gizarte-integratzailea, animatzaile soziokulturala.
 - Adierazitakoez gain, titulazio baliokideak: Gizarte eta Kultura Arloko Zerbitzuetako eta Komunitaterako Zerbitzuetako Goi-mailako teknikaria: Haur Hezkuntza, eta abar.

Grupo 1

Personal encargado de tareas que requiera máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria superior (licenciaturas) en materias propias o relacionadas con la Intervención Social o la con Administración y Gestión, o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

- Área de Intervención Social: Psicólogo/a; Médico/a, Abogado/a, Titulado Superior en Intervención Social, etc.
 - Titulados superiores además de los mencionados: Pedagogo, Psicopedagogo, Sociólogo, Antropólogo, CC. Ambientales, Humanidades, Biología, etc.
- Área de Administración y Gestión: Titulado Superior en Administración y Gestión.
 - Titulados superiores: Economista, licenciado en CC. Empresariales, CC. del Trabajo Abogado, Ingeniero de organización, etc.
- Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulados Superiores.

Grupo 2

Personal encargado de tareas que requiera altos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria media (diplomatura o similares) en materias propias o relacionadas con la Intervención Social o con Administración y Gestión, o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

- Área de Intervención Social: Educador/a Social, Trabajador/a Social, Titulado Medio en Intervención Social, ATS-DUE, Jefe/a de Taller de trabajo protegido, Profesorado de Apoyo, etc.
 - Titulados medios además de los mencionados: Relaciones Laborales, Terapia Ocupacional, CC. De la Educación, etc.
- Área de Administración y Gestión: Titulado Medio en Administración y Gestión, Diplomado en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.
 - Titulados medios además de los mencionados: Diplomado en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.
- Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulados medios.

Grupo 3

Personal encargado de tareas que requiera niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación altos, aunque no necesariamente universitaria (Ciclos Formativos de grado superior, Bachillerato, etc.) o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

- Área de Intervención Social: Integrador/a Social, Animador/a Socio-cultural.
 - Titulaciones equivalentes además de las mencionadas: Técnico Superior en Servicios Socioculturales y a la Comunidad: Educación Infantil, etc.

- Administrazio eta Kudeaketa Arloa: Administrazio eta Finantzetako Goi-mailako Teknikaria, Idazkaritzako Goi-mailako teknikaria, eta abar.
- Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa: Sukaldaritzako Goi-mailako teknikaria, Turismoko Goi-mailako teknikaria, eta abar.

4. taldea

Konplexutasun- eta autonomia-maila arruntak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; erdi-mailako edo oinarrizko prestakuntza izan ohi dute horrelako langileek, unibertsitatekoa ez dena (Erdi-mailako Heziketa Zikloak, Batxilergoa, eta abar), edo/eta eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 4. talde profesionalaren barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

- Esku Hartze Sozialaren Arloa: begiralea, Gizarte eta Kultura Arloko Zerbitzuetako eta Komunitaterako Zerbitzuetako Goi-mailako teknikaria, Arreta Soziosanitarioa, eta abar.
- Administrazio eta Kudeaketa Arloa: Administraria.
- Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien arloa: mantentze-lanetako eta zerbitzuetako langileak: baita barneko eta kanpoko komunikazioak ezartzen eta horietaz arduratzen direnak eta eginkizun osagarriak dituztenak ere, hots, banaketak, ibilgailuak gidatu, sukaldeko lanak, zerbitzari-zerbitzua, gelazainburu-zerbitzua eta abar.

5. taldea

Konplexutasun- eta autonomia-maila baxuak eskatzen dituzten eginkizunen ardura duten langileak; oinarrizko prestakuntza izan ohi dute horrelako langileek, edota prestakuntzarik ez, edo bestela, eginkizun horiek gauzatzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak baino ez.

Orientazio eta erreferentzia gisa, 5. talde profesionalaren barnean antzinako honako lanbide-kategoria eta/edo lanpostu hauek hartzen dira:

- Esku Hartze Sozialaren Arloa: Zaintzailea.
- Administrazio eta Kudeaketa Arloa: langile horiek erakundearen edo erakundearen zetro bateko edo gehiagoko administrazio-lanak eta kudeaketa-lanak egiten dituzte, administrari laguntzailea.
- Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa: Laguntzaileak: zerbitzuetako oinarrizko eginkizunak dituzte, laguntzaile gisa koak. Adierazitako eginkizunak honako hauek dira: instalazioak zaindu, sarrerak kontrolatu, ateak ireki eta itxi, sailak garbitu, atezaintza-lanak egin, bisitei harrera egin eta abar.

Lehen adierazi den bezala, talde profesional jakin bateko langile izateak ez du ezinbestean eskatzen titulazio jakin bat (unibertsitatekoa ala ez) edukitzea, izan ere, trebakuntza edo esperientzia egiaztatuekin ordezkari baitaitezke titulazioak; salbuespen bakarra honako hau da: legeak agintzen duelako edota dagokion zerbitzuaren edo proiektuaren esleipena, hitzarmena edo ituna edo diru-laguntza arautzen duten baldintzen pleguan eskatzen delako ezinbesteko betebeharrak erantzuten dioten kasuak, hain zuzen ere.

IV. KAPITULUA LANSARI-EGITURA

30. artikulua.—Oinarrizko soldata

2008. eta 2009. urteei dagokienez, kategoria bakoitzerako oinarrizko soldata 1. eranskinean jasotakoa da.

2008ko taulari dagokionez, aurreko urteko taula 2007an EAEn zegoen KPIarekin (%4,2) handituko da.

2009ko taulari dagokionez, aurreko urteko taula 2008an EAEn zegoen KPIarekin (%1,9) eta %1,1eko diferentzial erantsi batekin handituko da.

2009ko taula honela berrikusiko da:

- Área de Administración y Gestión: Técnico Superior en Administración y Finanzas, técnico Superior en Secretariado, etc.
- Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Técnico Superior en Restauración, Técnico Superior en Turismo, etc.

Grupo 4

Personal encargado de tareas que requiera niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (Ciclos Formativos de grado medio), o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

- Área de Intervención Social: Monitor/a, Técnico en Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Atención Socio sanitaria, etc.
- Área de Administración y Gestión: Administrativo/a.
- Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Personal de Mantenimiento y Servicios: incluyendo a quienes establecen y atienden las comunicaciones interiores y exteriores, así como quienes realizan funciones auxiliares de reparto, conducción de vehículos, cocina, servicio de camareros/as, gobernante/a, etc.

Grupo 5

Personal encargado de tareas que requiera bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia, las siguientes antiguas categorías profesionales y/o puestos de trabajo:

- Área de Intervención Social: Cuidador/a.
- Área de Administración y Gestión: personal encargado de tareas administrativas y de gestión de la organización o de uno o varios de los centros de la misma, Auxiliar Administrativo/a.
- Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Personal auxiliar: con funciones básicas de servicios con carácter auxiliar, tales como vigilancia de las instalaciones, control de accesos, apertura y cierre de puertas, limpieza de las dependencias, portería, conserjería, recepción de visitas, etc.

Como ya se ha indicado en la anterior exposición, la pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación, universitaria o no, ya que puede sustituirse por una cualificación o experiencia contrastadas, salvo en aquellos supuestos en que responda a un obligado cumplimiento, por imperativo legal o exigencia de los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación, convenio, concierto o subvención del respectivo servicio o proyecto.

CAPÍTULO IV ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 30.—Salario base

El salario base para cada categoría en los años 2008 y 2009, es el que recoge el Anexo 1.

La tabla del año 2008 corresponde a incrementar la del año anterior con el IPC de la CAPV del año 2007 (4,2%).

La tabla del año 2009 corresponde a incrementar la del año anterior con el IPC de la CAPV del año 2008 (1,9%) y un diferencial añadido del 1,1%.

Esta tabla de 2009 se revisará de la siguiente manera:

2010. urterako, 2009ko taula 2009an EAEn zegoen KPIarekin eta %3ko diferentzial erantsi batekin handituko da.

2011. urterako, 2010eko taula 2010ean EAEn zegoen KPIarekin eta %3,5eko diferentzial erantsi batekin handituko da.

Hitzarmen honetan ezarritakoa baino soldata handiagoa duten pertsonen dagokienez, beren soldatei gutxienez aurreko urtean EAEn zegoen KPIa aplikatuko zaiela bermatuko diete beren erakundeek.

$KPI < 0$ salbuespenezko kasuetan, berriz, $KPI = 0$ erabiliko da kalkuletarako.

31. artikulua.—*Antzinasun-plusa*

Amaikutako hirurteko bakoitzeko, 5 hirurteko gehienez ere, Hitzarmen honen eraginpeko langileek 2. eranskinean azaltzen den zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute.

Hirurtekoa betetzen den lehen hileko nominatik aurrera jasoko da hirurteko bakoitzeko kopurua.

Antzinasuna zenbatzeko data langilea erakundearen sartzen denekoa izango da, langilearekin sinatutako kontratu mota kontuan izan gabe. Horretarako, langileak erakundearen etengabe zerbitzua emandako aldi guztiak gehituko dira, betiere kontratuen artean hiru hilabeteko etenik egin ez badu.

2010eko antzinasun-plusen dagokienez, aurreko urtekoak 2009an EAEn zegoen KPIarekin handituko dira.

2011ko antzinasun-plusak, berriz, 2010ekoak bezalakoak izango dira, inolako gehikuntzarik gabe.

Hitzarmen honetan ezarritakoak baino antzinasun-plus handiagoak dituzten pertsonen dagokienez, 2010erako beren antzinasunei gutxienez aurreko urtean EAEn zegoen KPIa aplikatuko zaiela bermatuko diete beren erakundeek, baina ez 2011rako.

$KPI < 0$ salbuespenezko kasuetan, berriz, $KPI = 0$ erabiliko da kalkuletarako.

32. artikulua.—*Erantzukizunagatiko osagarriak*

Ardurak dituzten edo eginkizunen arabera erantzukizun-karguak betetzen dituzten langileek, betiere erantzukizun horiek finagarriak ez badira, eginkizuna bete behar duen lanpostuan egiaz jardura betetzen ematen duen denboraldian, eginkizunagatiko edo erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoak jasoko dute.

Erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoak 3. eranskinean bilgutakoak izango dira.

Langile batek erantzukizunagatiko osagarri bat baino gehiago jasotzeko aukera badu, eginkizun-plus handienari dagokiona soilik jasoko du.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barnean hartutako erakundeek, hitzarmen hau argitaratu eta sei hilabete geroago, langileen ordezkariekin (baleude) itundu ondoren, eginkizun-osagarriak zehazteko sistema bat egingo dute, erakundearen antolamenduegiturari egokitua. Deskribatutako tarte ekonomikoaren kopuruak ez du agortuko erakundearen eremuan alderdiek tarte horiek igotzeko aukera, edo erakundearen neurriaren, eta ezta zerbitzu-aniztasunaren, egituraren konplexutasunaren eta abarren arabera deskribatutako batzuk bakarrik aplikatzeko aukera ere.

Deskribatutako tarte multzoak eginkizunen arabera zehazteko, erakundeek honako irizpide eta alderdi hauek izango dituzte kontuan: giza taldeen koordinazioa, ekonomia bolumenaren kudeaketa, barneko eta kanpoko erantzukizun-maila, euren eginkizunak betetzeko autonomia-maila eta alderdi horiek integrazteko konplexutasuna.

Nolanahi ere, erakundeek eginkizun-osagarriak zehazten dituztenean, gutxienez maila bat bermatuko dute. Maila hori 1. tarteak izango da, hau da, berezko ezaugarriak dituen oinarritzko pro-

Para el año 2010 corresponderá incrementar la del año 2009 con el IPC de la CAPV del año 2009 y un diferencial añadido del 3%.

Para el año 2011 corresponderá incrementar la del año 2010 con el IPC de la CAPV del año 2010 y un diferencial añadido del 3,5%.

A las personas con salarios por encima de este convenio, sus organizaciones les garantizarán como mínimo la aplicación del IPC de la CAPV del año anterior a sus salarios.

En el supuesto excepcional de $IPC < 0$, se utilizara para los cálculos $IPC = 0$.

Artículo 31.—*Plus de Antigüedad*

Por cada trienio vencido hasta un límite de 5 trienios, todo el personal dependiente de este Convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo 2.

El importe de cada trienio se hará efectivo a partir de la primera nómina del mes de su vencimiento.

La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la organización, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora. Se añadirán a tal efecto todos los períodos que el trabajador o trabajadora hubiera estado prestando servicio en la organización de forma continuada y siempre y cuando no hubiese una interrupción de tres meses entre los diferentes contratos.

Los pluses de antigüedad del año 2010 corresponderán a incrementar las del año anterior con el IPC de la CAPV del año 2009.

Los pluses de antigüedad del año 2011 serán las mismas que las del año 2010, sin incremento alguno.

A las personas con pluses de antigüedad por encima de este convenio, sus organizaciones les garantizarán como mínimo la aplicación del IPC de la CAPV del año anterior a sus antigüedades para el año 2010, pero no para el 2011.

En el supuesto excepcional de $IPC < 0$, se utilizara para los cálculos $IPC = 0$.

Artículo 32.—*Complementos de Responsabilidad*

Los trabajadores o trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional, que no tengan carácter consolidable, durante el tiempo efectivo de actividad en el puesto que tenga asignada la función, recibirán un complemento económico de función o responsabilidad.

Los complementos económicos de responsabilidad serán los recogidos en el Anexo 3.

Cuando en un mismo trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

Las organizaciones comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, elaborarán en el plazo de seis meses tras la publicación del mismo, de forma pactada con los representantes de los trabajadores y trabajadoras si los hubiera, un sistema de definición de complementos funcionales adaptado a su estructura organizativa. El número de tramos económicos descritos no agotan las posibilidades de que las partes pacten en el marco de las organizaciones un aumento de estos, o que los aplicados sean solo algunos de los descritos en función del tamaño de la organización, diversidad de sus servicios, complejidad de su estructura, etc.

Para definir funcionalmente los tramos descritos las entidades tendrán en cuenta los siguientes criterios y factores: la coordinación de los equipos humanos, la gestión de volumen económico, el nivel de responsabilidad interna y externa, el grado de autonomía en el desempeño de sus funciones y la complejidad de la integración de estos factores.

En cualquier caso las organizaciones garantizarán en su definición de complementos funcionales al menos un nivel, correspondiente al tramo 1 como complemento de coordinación de una

dukzio-unitate bat koordinatzeko osagarri gisa, langile batetik laura bitarteko giza talde batek osatua, edo/eta urtean 10.000 eurotik beherako ekonomia bolumena duena.

33. artikulua.—*Aparteko ordainsariak*

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruko langileek, hila-betetik gorako aldizkako mugaegunagatiko osagarri gisa, aparteko bi haborokinen zenbatekoa jasoko dute. Haborokin horietako bakoitza oinarriko soldataren hileko baten, antzinasunaren eta erantzukizun-osagarriaren parekoa izango da. Uztailean eta abenduan ordainduko dira.

Urtean zehar erakundean lanean hasten diren edo lanari uzten dioten langileei arestian aipatutako hilabete bat baino gehiagoko aldizkako mugaegunagatiko osagarriak ordainduko zaizkie, eta horien zenbatekoa zerbitzua emandako denboraren arabera hainbatatuko da.

Erakundearen zuzendaritza eta bertako langileen ordezkari-tza ados jarrita, aparteko bi haborokinak hamabi hilabeteetan hainbatatzea erabaki ahal izango da.

34. artikulua.—*Gaueko lanaren plusa, txandakotasun-plusa, igandeetako eta/edo Jaiegunetako plusa, garrantzi bereziko jaiegunetako plusa eta erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusa*

Gaueko lanaren plusa lan-jarduera soilik gaueko ordutegian egiten duten langileei mugatuta dago.

Honako hau hartzen da txandako lantzat: talde-lana antolatze modu gisa, langileek elkarren segidan lanpostu berberak betetzea, erritmo jakin baten arabera (jarraitua edo etena), eta horren eraginez, egun edo aste zehatz batzuetako denbora-tartean langileak bere zerbitzuak ordu desberdinetan eman behar izatea.

Enpresak egunean hogeita lau orduko produkzio-prozesu jarraitua badu, lana txandaka antolatuko da, eta txanda horiek antolatzekoan, honako hauek hartuko dira kontuan: txanden txandakatzea eta ezein langile ez egotea gaueko txandan segidako bi aste baino gehiago, betiere langileak berak hala nahi ez badu. Jardueren ezagarrak direla-eta txandako erregimenean lan egiten duten enpresak (baita igande eta jaiegunetan ere), bi modutan egin ahal izango dute lan: jarduera aste osoetan gauzatuko duten langile taldeen bitartez, edota astean egun batean edo gehiagotan behar diren taldeak osatzeko langileak kontratatuz.

Txandakotasun-plusa, berriz, lan-jarduera ohiko 4 txanda/txandakako ordutegietako (Goizez/Arratsalde/Gauez/Asteburuan; larunbatean eta igandean 24 ordutik gora lan egitea hartuko da halakotzat) 3tan gauzatzen duten langileek jasoko dute.

Horretaz gain, txanda/txandakako ordutegi irregularrak dituzten egoitza-zentroetan ere plus hori jasoko da, hots, txanden eta egunen araberrako ordutegi desberdinak dituzten egoitza-zentroetan, betiere txanda horietako batek asteburuan lan egitea eskatzen badu (larunbatean eta igandean 24 ordutik gora lan egitea hartuko da halakotzat), eta lanaldiko irregulartasun horrek asteko atsedenaldira irregularra (egun desberdinetan) izatea badakar.

Hemen jasota ez dauden kasuetan adostasunik lortzen ez bada, Batzorde Paritarioan aztertuko dira kasu horiek.

Kategoria bakoitzeko gaueko lanaren plusa eta txandakotasun-plusa 4. eranskinean jaso dira, 12 hilekotan ordaindu beharreko zenbatekoekin, eta osorik ez dauden hilabeteen kasuan, lan egindako egunei dagokien proportzioan.

2010eko zenbatekoei dagokienez, aurreko urtekoak 2009an EAEn zegoen KPIarekin handituko dira.

2011ko zenbatekoei dagokienez, aurreko urtekoak 2010ean EAEn zegoen KPIarekin handituko dira.

KPI < 0 salbuespenezko kasuetan, berriz, KPI = 0 erabiliko da kalkuluetarako.

unidad productiva básica con sustantividad propia, compuesta por un equipo humano de entre una y cuatro personas y/o un volumen económico menor de 100.000 euros anuales.

Artículo 33.—*Pagas extraordinarias*

Los trabajadores y trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, la antigüedad y complemento de responsabilidad. Se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la organización en el transcurso del año se abonarán los complementos del vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras en la organización, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 34.—*Pluses de Nocturnidad, Turnicidad, de Domingos y/o Festivos, de festivos de especial significación y de Disponibilidad o Guardia localizada*

El plus de nocturnidad se circunscribe única y exclusivamente a las personas que desarrollen su actividad laboral sólo en horario nocturno.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

El plus de turnicidad se percibirá por el personal que desarrolle su actividad laboral en 3 turnos/horarios rotativos de entre los 4 habituales (Mañana/Tarde/Noche/Fin de Semana, entendiéndose como tal que se trabajen más de 24 horas entre sábado y domingo).

También se percibirá este plus cuando, en centros residenciales, se desarrollen unos turnos/horarios rotativos irregulares, con horarios diferentes según los turnos y días, siempre que se provoque que alguno de estos turnos exijan trabajo en fin de semana, entendiéndose como tal que se trabajen más de 24 horas entre sábado y domingo y supongan tal irregularidad en el desarrollo de la jornada laboral, que el descanso semanal sea irregular, en días diferentes.

Se estudiarán en la Comisión Paritaria aquellos casos no recogidos aquí o sobre los que hubiera falta de acuerdo.

Los pluses de Nocturnidad y Turnicidad para cada categoría se han recogido en el Anexo 4, con cantidades a abonar en 12 mensualidades o en la proporción correspondiente a los días de trabajo en el caso de meses no completos.

Los importes del año 2010 corresponderán a incrementar los del año anterior con el IPC de la CAPV del año 2009.

Los importes del año 2011 corresponderán a incrementar los del año anterior con el IPC de la CAPV del año 2010.

En el supuesto excepcional de IPC < 0, se utilizara para los cálculos IPC = 0.

Igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa, bestalde, benetan lan egindako jaiegunengatik jasoko da, baina ez da igandeetako plusik jasoko dagoeneko txandakotasun-plusa jasotzen bada eta txandetako/txandakako ordutegietako bat asteburukoa bada.

Erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusa edozein erantzukizun-osagarri jasotzearekin bateraezina da.

Igandeetako edo jaiegunetako plusa, garrantzi bereziko jaiegunetako plusa eta erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusa 4. eranskinen jaso dira, horrelakoen barruan benetan lan egindako egun bakoitzeko ordaindu beharreko zenbatekoekin eta hala badagokio, baita egunen edo orduen araberrako konpentsazioa ere.

2009rako, igandeetako eta/edo jaiegunetako plusa eguneko soldataren %10ekoa izango da kategoria bakoitzeko (Hitzarmenean jasotako hileko oinarritzko soldata/30).

2009rako, garrantzi bereziko jaiegunetako plusa eguneko soldataren %10ekoa (Hitzarmenean jasotako hileko oinarritzko soldata/30) eta egun libre batekoa izango da kategoria bakoitzeko.

2009rako, erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusa honako hau izango da kategoria bakoitzeko: eguneko soldataren %5 (Hitzarmenean jasotako hileko oinarritzko soldata/30), eta horretaz gain, lanegunetan benetan lan egindako denboraren %100 edota jaiegunetan edo gaueetan benetan lan egindako denboraren %125 libre izatea.

2010eko zenbatekoei dagokionez, aurreko urteko zenbateko ekonomikoak 2009an EAEn zegoen KPIarekin handituko dira, denboraren araberrako konpentsazio berberekin.

2011ko zenbatekoei dagokionez, aurreko urteko zenbateko ekonomikoak 2010ean EAEn zegoen KPIarekin handituko dira, denboraren araberrako konpentsazio berberekin.

KPI < 0 salbuespenezko kasuetan, berriz, KPI = 0 erabiliko da kalkuletarako.

35. artikulua.—Aldi Baterako Ezintasuneko aldiaren kobratzea

Langile-gertakariak eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileek beren oinarri arautzailearen %100 osatzeko behar duten osagarria jasoko dute lehen egunetik hasita, baja-egoeran emandako aldiaren izandako soldata-igoerak barne.

Ohiko gertakariak eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileek lehen bederatzik hilabeteetan beren oinarri arautzailearen %90 osatzeko behar duten osagarria jasoko dute lehen egunetik hasita, baja-egoeran emandako aldiaren izandako soldata-igoerak barne.

36. artikulua.—Dieten ordainketa

Langileak betetzen dituen eginkizunak direla medio, noizean behin langileak bere ibilgailua erabili behar badu, kilometro bakoitzeko 0,28 euro jasoko ditu. Horretaz gain, autobide-gastuak eta hainbat hiritan eta udalerritan ezarritako aparkaleku zainduaren gastuak ordainduko zaizkio.

Plus hori ordaintzeko, erakundeak agindu beharko dio langileari bere ibilgailua erabiltzeko. Bidaia garraibide publikoetan egiteko aginduz gero, gastua ordainagiria erakutsi ondoren ordainduko da, baina bidaiaren gastua 15 euro baino gehiagokoa baldin bada, erakundeak diru hori aurreratu beharko du.

Bidaia beste langileekin batera egiten den kasuetan, kilometrajeari dagokion zenbatekoa autoaren jabeari bakarrik ordainduko zaio.

V. TITULUA

LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA

LIZENTZIAK

37. artikulua.—Ordaindutako lizentziak

1. Langilea, alde aurretik abisatuta eta justifikatuta, justifikatutako larrialdiaren kasuan izan ezik, lanera etorri gabe gelditu ahal izango da, lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

El plus de domingos y/o festivos, sí se percibirá por los festivos efectivamente trabajados y no se percibirá el plus de Domingos cuando ya se perciba el Plus de turnicidad y uno de los turnos/horarios rotativos sea el de fin de semana.

El plus de disponibilidad y/o guardia localizada es incompatible con percibir cualquier complemento de responsabilidad.

Los pluses de domingos y/o festivos, festivos de especial significación y de disponibilidad o guardia localizada se han recogido en el Anexo 4, con cantidades a abonar por cada día de trabajo efectivo bajo los mismos y en su caso también la compensación en días u horas.

Para el año 2009, el plus de domingos y/o festivos, corresponde para cada categoría al 10% del salario diario (Salario base mensual convenio/30).

Para el año 2009, el plus de festivos de especial significación, corresponde para cada categoría al 10% del salario diario (Salario base mensual convenio/30) y a librar 1 día.

Para el año 2009, el plus de disponibilidad o guardia localizada, corresponde para cada categoría al 5% del salario diario (Salario base mensual convenio/30) y a librar el 100% del tiempo efectivo trabajado en laborable o al 125% del tiempo efectivo trabajado en festivos o noches.

Los importes del año 2010 corresponderá a incrementar las cantidades económicas del año anterior con el IPC de la CAPV del año 2009 y las mismas compensaciones en tiempo.

Los importes del año 2011 corresponderán a incrementar las cantidades económicas del año anterior con el IPC de la CAPV del año 2010 y las mismas compensaciones en tiempo.

En el supuesto excepcional de IPC < 0, se utilizara para los cálculos IPC = 0.

Artículo 35.—Cobro durante el período de I.T.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales recibirán el complemento necesario para completar el 100% de su base reguladora, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y durante los primeros nueve meses, recibirán el complemento necesario para completar el 90% de su base reguladora, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja.

Artículo 36.—Pago de dietas

El trabajador o trabajadora que por razones del ejercicio de sus funciones deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá 0,28 euros/km y los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios.

Para que se proceda al abono de dicho plus será necesario que la organización haya encomendado el desplazamiento con medios propios. Si el transporte lo encomendase por medios públicos se abonará su coste previo justificante del mismo, salvo que el desplazamiento tenga un coste superior a 15 euros en cuyo caso la organización adelantará el coste del mismo.

Si el desplazamiento se produce con otros trabajadores o trabajadoras la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente al que aporte el vehículo.

TÍTULO V

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I

LICENCIAS

Artículo 37.—Licencias retribuidas

1. Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Langilea ezkontzen bada, edota izatezko bikotearen kasuan, erregistro ofizialeko egiaztagiria aurkeztu ondoren, hamabost egun. Baimen hori ezkondu aurretik edo ondoren baliatu ahal izango da.

b) Seme-alabaren jaiotzaren edo adopzioaren kasuan, lau egun. Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoaren edota izatezko bikotekidearen gaitotasun larriaren edo heriotzaren kasuetan, hiru lanegun. Arrazoi hori dela-eta, langileak 180 km-tik gorako bidaia egin behar badu, bi egun gehiago emango zaizkio. Egun gehiago behar izanez gero, oporraldiari kenduta baliatu ahal izango ditu langileak, horretarako baimena eskatu ondoren, betiere behar bezalako antolamenduak eta zerbitzuaren funtzionamendu egokiak ahalbidetzen badute.

c) Lanegun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

d) Beharrezkoa den denbora nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal baterako. Hitzarmenaren ondorioetarako, nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaltzat honako hauek hartuko dira:

— Nortasun-agiri nazionala, bizitzeko eta lanerako baimena, gidabaimena, pasaporte eta ziurtagiriak, erakunde ofizialeko erregistroak eta abar egitea eta berritzea.

— Epaitegi-tako, polizia-etxe-tako, gobernu zibiletako edo antzekoetako zitazioak.

— Ordezkaritza-kargu publikoa betetzea. Aipatutako betebeharrak lanorduen %20 baino gehiago betetzea eragozten badu hiru hilabeteko denbora-tartean, enpresak Hitzarmen honetako 44. artikuluan araututako eszedentzia-egoerara igaro ahal izango du eraginpeko langilea.

— Langilea bera edo lehen mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoarekin medikuaren kontsultara joateko, behar den denbora, betiere kontsultak sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira.

— Eginkizunei dagokienez eskumena duen erakunderen batek ofizialki aitortutako hondamendiek langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondasun higiezinetan eragindako kalteei aurre egiteko.

e) Hirugarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoaren ezkontza-eguna.

f) Azterketa ofizialak egiteko behar adina denbora, eskubide horretaz baliatzeko benetako aukera duela bermatuz.

g) Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkaritzari dagozkionak betetzeko, legez eta Hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan.

2. Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaiotze aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko azterketa teknikoak egitera joateko behar duten denboraz, eta kobratzeko eskubidea izango dute, erakundeari aldeztu aurretik jakinarazten badiote eta azterketa horiek ezinbestean lanaldiaren barruan egin behar direla justifikatzen badute.

3. Egun osoetako lizentzia eta baimen guztiak lanaldi osoak izango dira, lanaldia dena delakoa izanik.

4. Langileek edonolako lizentzia edo/eta baimena behar badute eta gaueko txandan lanean ari badira, aurreko edo hurrengo gaua aukera dezakete.

EAEn aplikatu behar den legediari jarraiki, ezkondu direnek dituzten onura aitortu berberak izango dituzte bizikideek.

38. artikulua.—*Ordaindu gabeko lizentziak*

Urtebetetik gorako antzinatasuna duen langile orok eskatu ahal izango du soldatarik gabeko 30 eguneko baimena urtero. Eskaera hori 15 eguneko aurreabisuarekin egin badu, baimena eman beharko zaio, betiere langileen %5etik gora baimen mota hori aldi berean baliatzen ari ez bada.

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

b) Hasta cuatro días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a y hasta tres días laborables en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 180 km., el plazo se verá ampliado en dos días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

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

— Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.

— 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 organización pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 44 del presente Convenio.

— El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador o trabajadora o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste.

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

e) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

f) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

2. Las trabajadoras 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.

3. Todas las licencias y permisos de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

4. Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en período nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

De conformidad con la legislación de aplicación en la CAPV, los convivientes serán equiparados en los beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Artículo 38.—*Licencias no retribuidas*

Todo el personal con más de 1 año de antigüedad, podrá solicitar hasta 30 días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 15 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal.

Idatz-zati honetan azaltzen diren lizentziak hondamendi humanitario gisa ezarritako zona batera joateko ematen bazaizkie langile espezializatuak, eta lekualdatze hori modu antolatuan eta baimendutako erakunde humanitarioaren bitartez gauzatzen bada, ez da 15 eguneko aurretiaz jakinarazi behar.

39. artikulua.—*Edoskitzeagatiko etenaldiak eta lanaldiaren murrizketa*

Langileak lanean ordubeteko geldialdirako eskubidea izango du eta ordu erdiko bi zatitan bana dezake, hamar hilabetetik behar-akoa den seme edo alabaren edoskitzerako erabiltzen bada. Geldialdiaren edo lanaldiaren etenaren orde, ohiko lanaldia ordubetez murriz dezake langileak, lanaldiaren hasieran edo bukaeran, hark aukeratzen duen bezala.

Adierazitako etenaldia edo murrizketa ordaindu egingo da, eta edoskitze artifizialaren kasuan, bi ezkontideetatik edozeinek eskatu ahal izango du; nolahi ere, bi ezkontideek erakunde berean lan egiten badute, ezkontidetako batek bakarrik baliatu ahal izango du.

Edoskitzeagatiko baimenaren ordu guztiak metatu ahal izango dira eta etenik gabe baliatu ahal izango dira amatasunagatiko baimena amaitutakoan.

Martxoaren 23ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera, erditze multiplearen kasuan edoskitzeagatiko denbora proportzionalki luzatu ahal izango da.

40. artikulua.—*Amatasuna eta Aitatasuna*

Familiako Bizitza eta Lana Bateragarri bihurtzeari buruzko 39/1999 Legeak eta Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak xedatutakoari atxikiko zaizkio Hitzarmen honen eraginpeko erakundeak.

1. Amatasuna:

Emakumezko langileek ordaindutako 19 aste hartzeko eskubidea dute erditzen dutenean (21 aste erditze multiplea izanez gero); emakumeak nahi bezala bana ditzake aste horiek, betiere sei aste erditzearen segidan hartzen baditu. Aitak eta amak, biek, lan egiten badute, amatasunagatiko atsedenaldira hasten denean, amak erabaki dezake aitak erditzearen ondorengo atsedenaldiaren segidako zati jakin bat hartzea, bai biek batera, edo amaren atsedenaldiaren ondoren, ama lanera itzultzeko garaian bere osasuna arriskuan jartzen den kasuetan izan ezik.

Amatasunagatiko lizentzia eta oporraldia aldi berean badira, ez dira irentsiko 28. artikuluan azaltzen diren oporrak.

Haurdunaldiaren ondoriozko lizentzia-egoeran dauden langileek beren lansariaren %100 jasoko dute.

Haurdunaldian edo edoskitzealdian arriskuren bat dagoelako kontratua eteten bada, erakundeak behar den osagarria ordainduko du oinarri arautzailearen %100 osatu arte.

Langileak amatasun-baimenari dagokion denboraren zati bat baliatzeko eskubidea izango du, betiere indarreko legedian aurreikusitako baldintzetan.

2. Aitatasuna:

Seme edo alabaren jaiotza, adopzio edota etxean hartzearen kasuan, aitatasunagatiko baimena izateko eskubidea aitortzen da, amarenarekiko autonomoa; baimen hori segidako 13 eguneko izango da, eta hitzarmen kolektiboaren bitartez (37. artikulua, b) idatz-zatia) dagoeneko indarrean dagoen 4 eguneko baimenari gehituko zaio.

Jaiotza, adopzio edo etxean hartze multiplearen kasuan, bigarren seme edo alabatik aurrera 2 egun gehiago luzatuko da.

Beste gurasoaren amatasunagatiko baimenarekin batera baliatu daiteke, edo bestela, amatasunagatiko baimen hori amaitu ondoren; lanaldi osoetan edota partzialetan hartu ahal izango da bi kasuetan.

Erditzearen kasuan, hori beste gurasoari dagokio eksklusiboki.

Adopzio edota etxean hartzearen kasuetan, gurasoetako bati dagokio soilik, horiek aukeratzen duten bezala.

Cuando las licencias comprendidas en este apartado lo sean para desplazarse como personal especializado a una zona establecida como zona de desastre humanitario y el mismo se realice de forma organizada y a través de una organización humanitaria reconocida no será de aplicación los 15 días de preaviso.

Artículo 39.—*Pausas y reducción de jornada de lactancia*

El trabajador o trabajadora 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 menor de diez meses. 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.

Dicha 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.

Podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

Según la LO 3/2007, de 23 de marzo, podrá incrementarse proporcionalmente el período de lactancia en el caso de parto múltiple.

Artículo 40.—*Maternidad y Paternidad*

Las organizaciones afectadas por este Convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. Maternidad:

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 19 semanas retribuidas, 21 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

La coincidencia de la licencia por maternidad con el período vacacional no supondrá la absorción de las vacaciones recogidas en el artículo 28.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la organización abonará el complemento necesario para completar el 100% de la base reguladora.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute a tiempo parcial del permiso por maternidad en los términos previstos en la legislación vigente.

2. Paternidad:

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 ya vigente de 4 días por convenio colectivo, artículo 37, apartado b).

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

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

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

En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.

41. artikulua.—Beren kabuz balia ezin daitezkeen adingabeak edo senitartekoak zaintzea

Legezko zaintza dela-eta, zortzi urte baino gutxiagoko haur bat edo ezindu fisiko, psikiko edo sensoriala (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, lanaldiaren laburtzeak dirauen herena eta erdia bitarteko soldataren batez besteko gutxitzearekin. Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko senitartekoaren bat zaindu behar duen langileak eskubide bera izango du, baldin eta ahaide hori adinak, istripuak edo gaitotasunak eraginda ezin bada bere kabuz moldatu, eta ez badu ordaindutako jarduerarik betetzen.

Erakunde bi langilek ezin izango dute baimen hori aldi berean baliatu arrazoi berak eraginda. Langileak zehaztu beharko du lanaldilaburtzearen ordutegia eta bere ohiko lanaldira itzuli baino hamaibost egun lehenago jakinarazi beharko dio erakundearen zuzendaritzari.

42. artikulua.—Adopzioa eta etxean hartzea

Sei urte arteko adingabeak adoptatzearen edo etxean hartzearen kasuetan, baimena segidako hamasei astekoa izango da; epea bi aste gehiagokoa izango da bigarren hauraren ondorengo seme edo alaba bakoitzeko. Sei urtetik gorako adingabe bat adoptatu edo etxean hartuz gero ere baimen hau hartzeko eskubidea izango da, adingabea ezindua baldin bada edo bere egoera edo bizipenengatik, edo atzerrikoa izateagatik, gizarteratzeko eta familiara egokitzeko arazoak baldin baditu, betiere dagokion gizarte-zerbitzuak egiaz-taturik. Amak eta aitak lan egiten duten kasuan, baimena egoera horretan daudenek aukeratzaren dute bezala banatuko da. Biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan.

Adopzioagatiko edo etxean hartzeagatiko egoeran dauden langileek beren lansariaren %100 jasoko dute.

Nazioarteko adopzioaren kasuan, ordaindu gabeko beste baimen bat emango da, behar den denboraren arabera, eta adoptatutako hauraren jaioterriak horrelakorik eskatzen badu; hala eta guztiz ere, behar bezala justifikatu beharko da eta egoeraren behin-behinekotasuna behar den aurretiaz jakinarazi beharko da.

II. KAPITULUA
ESZEDENTZIAK

43. artikulua.—Nahitaezko eszedentzia

Nahitaezko eszedentzia honako kasu hauetan emango da:

- Lanera joatea eragozten duen ordezkari-tz-kargu publiko bat betetzeko izendatua edo aukeratua izatea.
- Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzea, adierazitako kargua betetzen duen bitartean.
- Legez ezarritako beste edozein.

Eszedentzia mota honek eskubidea ematen du eszedentzia amaitu eta berehala lanpostura itzultzeko. Eszedentzia horiek guztiek eszedentzia hartzeko eskubidea ematen duen kargua edo eginkizun sindikalak amaitzen diren arteko indaraldia izango dute.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta antzinatasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentzia-egoerak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezkari batek beteko du. Titularra lanera itzultzen denean amaituko da ordezkariaren zeregina eta bukatutzat emango da lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango du.

Artículo 41.—Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá pre avisar a la dirección de la organización con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 42.—Adopción y acogimiento

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis 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 servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

En el caso de adopción internacional se concederá un permiso adicional no retribuido por el tiempo que fuera necesario por exigencia del país de origen del adoptado/a siempre que pueda justificarse debidamente y tras haber comunicado con la suficiente antelación la eventualidad de la situación.

CAPÍTULO II
EXCEDENCIAS

Artículo 43.—Excedencia forzosa

La excedencia forzosa se concederá por:

- Designación o elección para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo, bien por elección bien por designación.
- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de dicho cargo.
- Cualquier otra que legalmente se establezca.

Este tipo de excedencia da derecho a reincorporación automática al puesto de trabajo una vez finalizada la misma y todas ellas tendrán vigencia hasta la extinción del cargo o las funciones sindicales que la motivan.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre 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 de la organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

44. artikulua.—Senitartekoak artatzeko eszedentzia berezia

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, bai norberarena zein adoptatua izan, nahiz behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunetik hasita.

Urtebetetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, beren kargura dagoen senitartekoren bat (bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezkoa edo ezkontza-ahaidetasunezkoa) zaindu behar duten langileek, baldin eta senitartekoa, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gai-xorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Beste eszedentzia bat hartzeko baimena ematen duen beste arrazoi bat sortuz gero, eszedentzia berriak amaiera emango dio langilea ordura arte baliatzen ari zenari.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentzia-egoerak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezkotzeko batek beteko du. Titularra lanera itzultzen denean amaituko da ordezkotzeko zeregina eta bukatutzat emango da lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango du.

Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du. Epe horren ondoren, talde profesional bereko edo kategoría baliokideren bateko lanpostu bat gordetzeko eskubidea izango du.

Nolanahi ere, langilea familia ugari bateko kide den eta egoera hori modu ofizialean onartuta dagoen kasuetan, gehienez 15 hilabetez gordeko zaio lanpostua kategoría orokorreko familia ugari bateko kide bada, eta kategoría bereziko familia ugari bateko kide bada, berriz, gehienez 18 hilabetez.

45. artikulua.—Eszedentzia bereziak

Eszedentzia bereziak honako kasu hauetan emango dira:

a) Lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko.

b) Zeregin humanitarioak betetzeko edo garapenerako lan-kidetzan jarduteko ospe handiko erakundeen esparruan, betiere langileak bost urteko antzinasuna badu erakundearen.

Langileak erakundearen jardun aktibo jarraituan bost urteko antzinasuna badu, eta eszedentzia berezia eskatzen badu, eszedentzia hori ez da hiru urtetik gorakoa izango eta ezin izango du beste eszedentzia bat hartu egiazko laneko hiru urte igaro arte, aurrekoa amaitu ondoren. Lehenengo bi urteetan lanpostua gordeta izateko eskubidea izango du, baina adierazitako epea igarotakoan lanera itzultzen denean, erakundearen dauden edo egon litezkeen kategoría bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehen-tasun-eskubidea gordeko zaio soilik.

Nolanahi ere, eszedentzia bereziak emango dira eta langileak ez du ezein ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango. Adierazitako aldia antzinasunerako zenbatuko da, salbu eta lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko eskatzen diren eszedentziak badira, eta hobekuntza horiek langilearen lanpostuarekin zerikusi ez badute.

Eszedentzia berezi oro idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentzia-egoerak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezkotzeko batek beteko du. Titularra lanera itzultzen denean amaituko da ordezkotzeko zeregina eta bukatutzat emango da lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango du.

Artículo 44.—Excedencia especial para atender a familiares

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años por 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 pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial y administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

Cuando un sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso viniera disfrutando.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre 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 de la organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 45.—Excedencias especiales

Las excedencias especiales se concederá:

a) Para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional

b) Por misiones humanitarias o de cooperación al desarrollo en el marco de organizaciones de reconocido prestigio y siempre que el trabajador o la trabajadora tengan cinco años de antigüedad en la organización

Cuando el trabajador o trabajadora con un mínimo de cinco años de ejercicio activo continuado en la organización solicite una excedencia especial, dicha excedencia no podrá ser superior a tres años y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

En cualquier caso, las excedencias especiales se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna aunque dicho período computará a efectos de antigüedad a excepción de las excedencias solicitadas para realizar actividades relativas al perfeccionamiento profesional, cuando éste no esté relacionado con su puesto de trabajo.

Cualquier excedencia especial será solicitada siempre 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 de la organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

46. artikulua.—Borondatezko eszedentzia

Erakundearen etengabeko jardun aktiboan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da lau hilabetetik beherakoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere. Langileak ezin izango du beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko hiru urte igaro arte.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako ez da zenbatuko. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Eszedentzia-egoerak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezkoko batek beteko du, gutxienez adostutako erreserba-denboraldian. Titularra lanera itzultzen denean amaituko da ordezkorearen zeregina eta bukatutzat emango da lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango du.

Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du. Eszedentzian dagoen langileari erakundearen dauen edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubidea gordeko zaio soilik.

47. artikulua.—Atxilotze-kasurako bermeak

Atxilotu dituzten edo askatasuna kentzen zaien langileei —edozein izanik ere denbora— lanpostua gordeko zaie, indarreko legediaren esparruan. Hortaz, hutsik dauden lanpostuetara itzuliko dira, eta lehen zitutzen lan-baldintzak errespetatuko zaizkie betiere. Artikulu honetan eta aplikatuko den legedian ezarritakoa hobeto betetzearren, lanpostu hutsak betetzeko ordezte-kontratuak egingo dira, atxilotze-egoerak edo aldi baterako askatasuna kentzen duen egoerak dirauen bitartean, edo egoera behin betiko konpontzen den bitartean.

48. artikulua.—Eszedentzia amaitutakoan lanera itzultzea

Hitzarmen honetan azaldutako eszedentzia-egoera guztien arau orokor gisa, eszedentziarako emandako denboraldia amaitutakoan langileak erakundera itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago eskatu beharko du baimena.

Eszedentzia amaitutakoan, langileak 30 eguneko epea izango du lanera itzultzeko. Langileak itzultzeko aukeratzen duen data eszedentziaren azken astean jakinarazi beharko dio erakundeari.

Erakundearen titularrak idazki bidez berretsi beharko dio langileari itzultzeko eskatutako data.

Eszedentziak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezkoko batek bete badu, eta ordezkoko langileak amaitutzat eman beharko du lan-harremana langile titularra lanera itzultzen denean.

49. artikulua.—Aldi baterako ezintasuna

Aldi baterako ezintasunaren kasuan, kontratua eten egingo da eszedentziak dirauen denbora guztian, baita erakundeak Gizarte Segurantzari kotizatzeari utzi dion aldian ere.

Langileak bere ohiko lanbidea betetzeko guztizko baliaezintasun iraunkorraren, erabateko baliaezintasunaren edo baliaezintasun handiaren kasuetan, kontratua bi urtez etengo da egoera hori ebatzi zen datatik zenbatzen hasita, baldin eta kalifikazio-organoaren iritziz, langilearen baliaezintasun-egoera berriz aztertu behar bada, eta horrelakorik azaltzen bada administrazioaren ebazpenean.

Kontratua etenda dagoen denbora-tartean antzinasuna zenbatuko da.

Artículo 46.—Excedencia voluntaria

El trabajador o trabajadora con un mínimo de un año de ejercicio activo continuado en la organización, podrá solicitar una excedencia voluntaria de un período no inferior a 4 meses ni superior a cinco años, y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre 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 de la organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente, al menos durante el período de reserva acordado. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

Artículo 47.—Garantías en caso de detención

Al personal que sea detenido o privado de libertad, por el tiempo que fuere, se le reservará el puesto de trabajo en el marco de la legislación vigente. A tal fin, se entiende que se incorporará a la plaza que hubiera ocupado, respetándose en todo momento las condiciones laborales que tuviera antes. Para mejor cumplimiento de lo señalado en este artículo, y en la legislación de aplicación, los contratos que se utilizarán para cubrir vacantes, en tanto subsista la situación de detención o privación de libertad provisional, o se resuelva definitivamente la misma, serán la modalidad de contrato de sustitución.

Artículo 48.—Reincorporación por fin de excedencia

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a la organización tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período.

A la finalización del período de excedencia, el trabajador o trabajadora dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por el trabajador o trabajadora deberá ser notificada a la organización a lo largo de la última semana del período de excedencia.

El titular de la organización deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador o trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación de la persona titular.

Artículo 49.—Incapacidad temporal

En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el período que la organización haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y, así se indique en la resolución administrativa.

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

50. artikulua.—Erretiroak

Langileek nahitaez hirurogeita bost urterekin erretiratu beharko dute Langileen Estatutuko Hamargarren Xedapen Gehigarrian (uztailaren 1eko 14/2005 Legea) ezarritakoaren arabera, beren lanbide-taldea edozein izanik ere. Neurri horrek enpleguaren egonkortasuna eta behin behineko kontratuak kontratu mugagabe bihurtzea bilatzen du, 17, 18 eta 19. artikuluetan adierazi den moduan. Salbuespen bakarra hirurogeita bost urte betetzean erretiratzeko beharrezkoak diren baldintzak ezin frogatu izatea da, esaterako kotizazio-gabealdia. Kasu horretan, erretiratzeko betebeharrak baldintzak betetzen diren arte atzeratuko da.

Erakundea eta langileak ados jarrita, langile guztiek, 55 urte betetakoan, beren lan-jarduera nagusia Hitzarmenean ezartzen den lanbide-kategoriarako ezartzen den lanaldiaren erdira murrizteko eskatu ahal izango dute eta gainerako lanaldia langile horien lanpostuarekin edo titulazioarekin bat datozen jarduerekin osatuko dute.

VI. TITULUA

GIZARTE HOBEEKUNTZAK

51. artikulua.—Laneko arropa

Erakundeek urtean bitan emango diete laneko arropa, betiere betetzen dituzten eginkizunen arabera premia dutenei. Erakundeak laneko arropa ematen ez badu, kontzeptu horrengatik urtero 100 euro ordainduko dizkio langileari.

52. artikulua.—Mantenua, ostatura eta bidaia-gastuak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Jangelako eta sukaldeko zerbitzuak betetzen dituzten langileek mantenua jasotzeko eskubidea izango dute dagokien lan-jarduera betetzen duten egunetan, baldin eta otorduak eta eguneko lanaldia aldi berean badira. Terapia-komunitateetako langileek ere eskubide bera izango dute.

b) Erakundearen barneko langileek mantenurako eta ostaturako eskubidea izango dute.

53. artikulua.—Erantzukizun zibileko aseguruak

Erakundeek 300.300,00 euroko erantzukizun zibileko aseguru bat izango dute.

54. artikulua.—Enpresaburuaren subrogazio-klausula

Lehiaketa publikoaren eta zerbitzuaren, baliabidearen edo produkzio-unitatearen titulartasuna hitzarmen hau aplikatu ahal zaien erakundeen artean eskuz aldatzearen kasuetan, erakunde berriak adierazitako zerbitzuan, baliabidean edo produkzio-unitatean lan egiten zuten langileei buruzko betebeharrak eta erantzukizunak subrogatuko ditu. Horretarako, zerbitzuak, baliabideak edo produkzio-unitateak jarraipena duela kontuan hartuko da, baldin eta eskualdatzeak bere nortasunari eutsi dion zerbitzuari, baliabideari edo produkzio-unitateari eragin badio, eta horiek jarduerak betetzeko bitarteko antolatuen multzo gisa hartzen badira.

Erakunde lagatzaileak honako dokumentu hauek aurkeztu beharko dizkio sartzen den erakundeari eta langileen ordezkariari:

a) Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen ziurtagiria.

b) Eraginpeko langileen soldaten azken ordainagirien fotokopia.

c) Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC-1 eta TC-2 agiriaren fotokopia.

d) Langileen zerrenda, honako hauek zehaztuta: izen-abizenak, Gizarte Segurantzarako afiliazio-zenbakia, antzinatea, lanbide-kategoria, lanaldia, ordutegia, kontratu modalitatea eta oporrak hartzeko denboraldia.

e) Subrogazioaren eraginpeko langileen lan-kontratuen fotokopia.

Artículo 50.—Jubilaciones

El personal, de conformidad con la habilitación establecida al efecto por la Disposición Adicional Décima del E.T. (Ley 14/2005, de 1 de julio), independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los sesenta y cinco años de edad, como medida de estabilidad en el empleo y transformación de contratos temporales en indefinidos contenido en los artículos 17, 18 y 19, salvo que en dicho momento no pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, la obligación quedará supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos.

De mutuo acuerdo con la organización, todo el personal, a partir de los 55 años, podrá acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el Convenio para su categoría laboral, completando con otras actividades afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada.

TÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES

Artículo 51.—Ropa de trabajo

Las organizaciones proporcionarán ropa de trabajo, dos veces al año, al personal que en razón de sus funciones lo necesite. Cuando la organización no le facilite la ropa de trabajo, ésta le abonará por este concepto la cantidad de 100 euros/año.

Artículo 52.—Manutención, alojamiento y gastos de desplazamiento

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

a) El personal que atiende a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria. También lo tendrá el personal de comunidades terapéuticas.

b) El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

Artículo 53.—Seguro de responsabilidad civil

Las organizaciones contarán con un seguro de responsabilidad civil por un importe de 300.300,00 euros.

Artículo 54.—Cláusula de subrogación empresarial

En el supuesto de concurso público, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio, recurso o unidad productiva entre organizaciones a las que le son de aplicación el presente convenio, la nueva organización se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva. A estos efectos se considerará que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva cuando la transmisión afecte a un servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad.

La organización cedente deberá facilitar a la organización cesionaria y a los representantes de sus trabajadores los siguientes documentos:

a) Certificado de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social.

b) Fotocopia del último recibo de salario de los trabajadores afectados.

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.

d) Relación del personal especificando; nombre y apellidos, número de afiliación a la SS, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones.

e) Fotocopia de los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación.

f) Eraginpeko langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentuen kopia. Dokumentu horietan azaldu beharko da uzten duen erakundearen zati proportzionalen likidazioa jaso duela, eta ez duela diru kopururik jasotzeko. Dokumentu horiek erakunde titular berria lanean hasten denean erakunde esleipendun berriaren eskutan egon beharko dute.

VII. TITULUA ESKUBIDE SINDIKALAK

55. artikulua.—*Eskubide sindikalak*

Enpresa-batzordeek, langileen ordezkariak eta atal sindikalek honako eskubide eta eginkizun hauek izango dituzte:

a) Hutsegite arin, larri eta oso larriengatik dagokion lantokian ezarritako zehapen guztien berri izatea aurretiaz eta idazki bidez.

b) Gutxienez hiru hilean behin informazio hauek jasotzea: absentismo-indizeari buruzko estatistikak eta haren kausak, lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak eta ondorioak, ezbehar kopuruen indizeak, lan-inguruneari buruzko azterketa aldizkakoak edo bereziak, eta erabiltzen diren prebentzio-indizeak.

c) Lanaren, Gizarte Segurantzaren eta enpleguaren alorrean indarrean dauden arauak, eta erakundearen gainerako indarreko itun, baldintza eta erabilera bete daitezen zaintzea. Beharrezkoa bada, legezko ekintza egokiak jarriko dituzte abian, erakundearen eta entitate edo auzitegi eskudunen aurrean.

d) Erakundeko lanak betetzeari dagokionez, laneko segurtasunaren eta osasunaren baldintzak betetzen ote diren zaindu eta kontrolatzea. Lan-arriskuen Prebentziorako Legeak agintzen dituen eginkizunak bete ahal izateko prebentzio-ordezkariak behar duten denbora izango dute lan-arriskuen prebentziorari buruzko prestakuntza —betetzen duten kargurako nahitaezkoa— jasotzeko. Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalaren kontura izango, ezta Lan-arriskuen Prebentziorako Legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Prebentziorari buruzko prestakuntza erakundeak eman eta ordaindu beharko du. Eta laneko ordutegian eman beharko da.

e) Langileen ordezkariak, Enpresa Batzordeko ordezkariak edota Hitzarmen hau negoziatzeko izendatutako langileek behar dituzten ordaindutako baimenak izango dituzte negoziazio horiek dirauen bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko 48 orduko aurretiaz jakinarazi beharko diote goragoko nagusiarri. Era berean, batzordeko kide bakoitzak edo lantokiko langileen ordezkariak ordaindutako ordu-kreditua izango dute hilean dituzten ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko, betiere honako eskala honen arabera: langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeko kideek:

- Berrogeita hamar langilera bitarte, hamabost ordu.
- Berrogeita hamar langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera bitarte, hogeitau ordu.
- Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehun langilera bitarte, hogeitau hamar ordu.
- Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamar langilera bitarte, hogeitau hamabost ordu.
- Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik aurrera, berrogeitau ordu.

f) Lantoki guztietan iragarki-taula sindikalak jarriko dira. Taula horiek behar diren neurrikoak izango dira eta leku ikusgarrietan jarriko dira. Hori-tako bat enpresa-batzordearen informazioa jartzeko izango da eta bestea atal sindikal bakoitzarentzat. Adierazitako taulak erakundeak jarriko ditu, langileen ordezkariekin ados jarri ondoren. Ordezkari sindikalek jarriko dituzte iragarki-taula horietan euren iritziz egin behar diren oharrak eta jakinarazpenak.

g) Ezein langile ezin izango da baztertu afiliazio sindikalagatik, eta duen iritzia askatasunez adierazi ahal izango du. Horretaz gain, laneko interesa edo interes soziala duten argitalpenak hedatu edo

f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la organización saliente su liquidación de partes proporcionales de pagas extras, vacaciones..., no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.»

TÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo. 55.—*Derechos sindicales*

Los comités de empresa, los delegados y delegadas de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informado previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

b) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la organización, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la organización, los delegados y delegadas de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda dispondrán del tiempo suficiente para recibir la formación en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el desempeño de su cargo, sin cargo al crédito horario sindical, ni del previsto para el ejercicio de las facultades y competencias contempladas en la L.P.R.L. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la organización. Deberá realizarse dentro del horario laboral.

e) Los delegados y delegadas de personal, delegados/as de Comité de empresa y/o trabajadores y trabajadoras designados para la negociación del Convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos, que sean necesarios. Para la utilización de este derecho pre avisarán con una antelación de 48 horas a su jefe inmediato superior. Asimismo dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- Hasta cincuenta trabajadores/as, quince horas.
- De cincuenta y un trabajadores/as a doscientos cincuenta trabajadores/as, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloncillos de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visibles, uno para la información del comité de empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la organización, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los responsables sindicales la colocación en los tabloncillos de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes.

g) Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desen-

banatu ahal izango ditu, laneko ohiko jardunari eragotzi gabe. Langile oro hautesle izan daiteke, baita kargu sindikalak betetzeko hautagai ere, betiere Langileen Estatutuan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan (ASLO) ezarritako baldintzak betetzen baditu.

h) Erakundeak lokalak eta dituzten eginkizunak gauzatzeko beharrezkotzat jotzen diren bitarteko materialak emango dizkie enpresa-batzordeei, langileen ordezkariari eta atal sindikalei.

56. artikulua.—*Bilerak*

Berrogeita hamar langiletik gorako lantokietan, langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak, atal sindikalek edo plantilla guztiaren %20k, edo 50 langiletik beherako enpresetan %30ek —hamar langile baino gehiago izateko baldintza gainditu gabe— 24 ordu lehenago jakinarazita, bilerak deitu ahal izango dituzte, erakundeari jakinarazi ondoren. (Estatutuaren 77. eta 78. artikuluek aldatuak).

VIII. TITULUA

DIZIPLINA ARAUBIDEA

57. artikulua.—*Diziplina-araubidea*

Laneko arauetan ezarritakoa ez betetzeagatik, langileei zehapenak jarri ahal izango zaizkie, betiere honako hutsegite-mailen eta zehapen hauen arabera:

a) Hutsegite arinak:

- Atzerapena eta utzikeria eginkizunak betetzerakoan, baita erakundearen lokalak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea ere, salbu eta, duen larritasunagatik hutsegite larritzat har badaiteke.
- Arrazoi justifikatua izanik, behar adinako aurretiaz ez jakinaraztea lanera ez dela joango, salbu eta hori ezinezkoa zela frogatzen bada.
- Justifikatutako puntualtasun-hutsegiteak behin eta berriz egitea, hilean bi eta bost egun bitartean.
- Lanpostua uztea bidezko arrazoirik gabe, salbu eta lanpostua uzteak babesik gabeko egoera, utzikeria edo zabarkeria eragiten badu, edo erabiltzaileentzako arrisku-egoera sortzen badu; kasu horretan, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da, jokaera horrek erabiltzaileei eragindako kaltearen arabera.

b) Hutsegite larriak:

- Lanaren inguruan nagusiek agindutakoa ez betetzea, eta horren ondorioz erakundeari edo erabiltzaileei kalterik eragiten bazaio.
- Hilean bost egunetik gora eta hamar egunetik behera lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteak behin eta berriz egitea.
- Hiruhilekoan hiru hutsegite arin egitea, hutsegite horiek desberdinak badira ere, eta arrazoi horregatik zehapena jarri bada.
- Hilean hiru egunetik gora lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegitea egitea.

c) Hutsegite oso larriak:

- Erabiltzaileen intimitateari buruzko datuak jakitera ematea.
- Agindutako zereginetan iruzur egitea, leialtasun-falta eta konfiantza-abusua izatea, baita doluzko delitua den edozein jokiera ere.
- Hilean 10 egunetik gora, edo hiruhilekoan 30 egunetik gora lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteak behin eta berriz egitea.
- Langileak eta erabiltzaileak hitzez edo egintzez gaizki tratzea eta autoritate-abusuz jokatzeta.
- Zentroko erabiltzaileengandik edo horien familiengandik etekin ekonomikoak edo gauzazkoak lortzea.

volvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social. Todo trabajador o trabajadora podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

h) La organización facilitará a los comités de empresa, delegados de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Artículo 56.—*Asambleas*

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20% del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y trabajadoras y el 30% en los de menos de 50 trabajadores sin superar nunca la exigencia de un máximo de diez trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la organización. (Modificados por los artículos 77 y 78 del Estatuto).

TÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57.—*Régimen disciplinario*

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la organización, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- La no-comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos a cinco días en un mes.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a las personas usuarias que se derive de dicha conducta.

b) Faltas graves:

- La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la organización o a las personas usuarias.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
- La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c) Faltas muy graves:

- Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de las personas usuarias.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.
- Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a las personas usuarias.
- La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o de sus familias.

- Zentroko erabiltzaileen edo langileen edota zentroaren beraren gauzak, dokumentuak, materiala eta abar hartzea.
- Askatasun publikoetz eta sindikatu-eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea.
- Hiruhilekoan bi hutsegite larri egitea, hutsegite horiek desberdinak badira ere, betiere arrazoi horrengatik zehapena jarri bada.

58. artikulua.—Zehapenak

Honako zehapen hauek ezarri ahal izango dira:

- a) Hutsegite arinengatik: ahozko kargu-hartzea edo kargu-hartze idatzia.
- b) Hutsegite larriengatik: 3 eta 14 egun bitarte enplegua eta soldata kentzea.
- c) Hutsegite oso larriengatik: 15 eta 30 egun bitarte enplegua eta soldata kentzea, kaleratze-ohartarazpenarekin edo gabe; kaleratzea.

Hutsegite arinek hamar eguneko preskripzio-epea izango dute, larriek hogeitau eguneko, eta oso larriek hirurogei eguneko, erakundeak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

Ezarritako zehapenen ondorioz norberaren espedientearen egin daitezkeen aurkako oharrak ezabatu egingo dira bi, lau edo zortzi hilabeteko epea igaro ondoren, hutsegitea arina, larria edo oso larria bada, hurrenez hurren.

59. artikulua.—Izapidetzea eta preskripzio-epea

Zehapenak idazki bidez eta arrazoituta jakinaraziko zaizkio interesdunari, jakinaren gainean egon dadin eta ondorioak izan ditzan. Horretaz gain, enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari edo eraginpeko langilea kide den atal sindikalari jakinaraziko zaio.

Hutsegite larriengatik ezarritako zehapenak jarri ahal izateko espediente-sumarioa abiarazi beharko da. Hutsegitearen berri izandakoan emango zaio hasiera espedienteari, eta interesdunari kargu-orria igorriko zaio. Kargu-orri horretan hutsegitea eragin duten ustezko gertakariak azalduko dira zehatz-mehatz. Espediente horren berri emango zaio enpresa-batzordeari edota eraginpeko langilea kide den atal sindikalari, salbu eta interesdunak ez duela nahi adierazten badu. Bi alderdiek bost eguneko epea izango dute erakunde-ari adierazteko euren ustez egokiena zer den gertakariak argitzeko.

Adierazitako epea igarotakoan, eta batzordea, ordezkariak, atal sindikalak, langileak, edo biek, alegazioak egiteko duten eskubideaz baliatu ez badira, egokitzat jotzen den zehapena ezarriko zaio langileari, hutsegitearen larritasunaren eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Enpresa-batzordeko kideen, enpresa ordezkarien edo atal sindikaletan erantzukizuneko karguak dituzten kideen kasuetan, bai euren kargu sindikaletan jardunean badaude, bai arauzko berme-denboraldian badaude, zehapenak jartzeko kontraesanezko espedientearen izapidetu behar da nahitaez, edozein izanik ere hutsegitearen larritasuna.

Hutsegite arinak hamar eguneko preskribituko dira, larriak hogeitau eguneko, eta oso larriak hirurogei eguneko, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehen xedapen gehigarria.—*Baldintza onuragarrienak aplikatzea eta Ad Personam bermeak*

Erakundeek, atalek edo horien produkzio-unitateek ezarritako banan banako baldintza onuragarrienak gordeko dira, baldin eta baldintza horiek Hitzarmen honetan zehaztutakoak gainditzen badi-

- Apropiarse de objetos, documentos, material, etc... de las personas usuarias del centro o del personal o del propio centro.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- La reincidencia en la comisión de hasta dos faltas graves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

Artículo 58.—Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días con o sin apercibimiento de despido; despido.

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

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 59.—Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado.

Para la imposición de sanciones, por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente, salvo manifestación en contra por parte de la persona interesada, se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y en todo caso a la sección sindical a la que pertenezca el afectado o afectada, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la organización lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, los delegados, la sección sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de empresa o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.—*De la aplicación de las condiciones más beneficiosas y las garantías Ad Personam*

Si las hubiere, se mantendrán las condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por las organizaciones, o secciones, o unidades de producción de estas, cuando aquellas supe-

tuzte; hala, ezein langile ez da kaltetuta gertatuko Hitzarmen honetan adostutako ezein idatz-zati ezartzeagatik.

Bigarren xedapen gehigarria.—Euskara sustatzea eta normalizatzea

Prestakuntza eta hizkuntza-normalizaziorako Batzordea sortzen denetik aurrera, azpibatzerde horrek Hizkuntza Normalizaziorako Plan bat aurkeztuko die hitzarmen hau aplikatuko zaien erakundeei. Plan hori Euskararen normalizazioari buruzko EAEko legedian oinarrituta dago, eta hizkuntza-normalizaziorako lehentasunak azpi-sektoreen eta lanbide-kategorien, epeen eta giza baliabideen eta baliabide ekonomikoaren arabera aplikatuko ditu Plana gauzatzeko eta Autonomia Erkidegoko eta Tokiko Erakunde Publikoek (Aldundiak eta Udalak) parte hartzeko.

Era berean, erakundeek Euskara sustatzeko eta normalizatzeko Plan bat egin behar dute. Halaber, erakundeek konpromisoa hartuko dute Plan horretan erakundearen barnean euskararen erabileran normalizatzeko premiazko neurriak sartzeko, bereziki erakundearen barnean argitaratzen diren jakinarazpen, ohar eta abisuei dagokienez.

Azkenik, sinatzaileek konpromisoa hartu dute lanpostu berrietan, Euskaraz ondo jakitea nahitaezkoa ez denetan, meritu gisa zenbatzeko.

Hirugarren xedapen gehigarria.—Soldata ez aplikatzeko klausula

Soldata-erregimena ez aplikatzeari heldu nahi dioten erakundeek langileen legezko ordezkariak jakinarazi beharko diete, baita Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari ere. Horretaz gain, soldataren beste tratamendu bat egiazatzeko datuak eman beharko dituzte (balantzeak, emaitzen kontuak, edota kontu-hartzaileen txostena, eta erakundearen bideragarritasunari laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak).

Adierazitako jakinarazpena 45 eguneko epean egin beharko da, hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen denetik zenbatzen hasita, edota soldata berrikusteen kasuan, 45 eguneko epean, berrikuste horiek argitaratzen direnetik zenbatzen hasita.

Lan-baldintza berriak erakundea eta langileen legezko ordezkariak ados jarrita zehaztuko dira, eta ordezkariarik ez badago, langileekin ados jarrita.

Adostasuna badago, Batzorde Misto Paritarioari jakinarazi beharko zaio. Desadostasuna gertatuz gero, edota adostasunik lortu gabe 30 egun igaro badira, alderdiek konpromisoa hartu dute erakunde eskatzailearen lan-baldintzak ezartzeko modua PRECO prozeduraren baitan uzteko.

AZKEN XEDAPENAK

Azken xedapenetatik lehena

Akordio hau sinatu duten alderdiek hitzarmen honen eraginpeko langileen baldintza ekonomikoak eta lan-baldintzak hobetuko dituen prozesu batean aurrera egiteko konpromisoa hartu dute, euskal herri-administrazioek zuzeneko kudeaketako langileentzat ezarritako lan-baldintza ekonomikoak erreferente gisa hartuz, eta Udalhitz deritzon lan-akordioa erreferentzia berezi izanik.

Azken xedapenetatik bigarrena

Hitzarmen honen indarraldiak dirauen bitartean, haren lurralde-eremua EAEko esparru berri batera zabaltzeko aukerak aztertuko dituzte hitzarmen hau sinatu duten alderdiek.

Azken xedapenetatik hirugarrena

Erakunde bakoitzak hitzarmen honetan jasotakoak baino hobek izango diren baldintzak erabaki ahal izango ditu.

Honako hauek sinatu dute agiri hau:

- Gizardatz erakundearen aldetik:
 - Presidentea: Gónzalo Rodríguez.
 - Gerentea: Iñigo Vidaurrezaga.

ren las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

Disposición adicional segunda.—De la promoción y normalización lingüística

A partir de la creación de la Comisión de formación y normalización lingüística la misma presentará un Plan de normalización lingüística a las organizaciones a las que es de aplicación el presente convenio. Este Plan estará inspirado en la legislación vasca sobre normalización del Euskera y al menos contemplará prioridades de normalización lingüística por subsectores y categorías profesionales, plazos y medios humanos y económicos para la ejecución del mismo e implicación de las Instituciones Públicas Autonómicas y Locales (Diputaciones y Ayuntamientos).

Asimismo las organizaciones deberán desarrollar un Plan de promoción y normalización del Euskera. Asimismo, las organizaciones se comprometen a incluir en su Plan las medidas necesarias para normalizar el uso interno de la lengua vasca, en especial lo referido a comunicaciones, notas y avisos que se publiquen con carácter interno en la organización.

Finalmente los firmantes se comprometen a que en las plazas de nueva creación en las que no sea necesario el dominio del Euskera este cuente como mérito.

Disposición adicional tercera.—Cláusula de inaplicación salarial

Las organizaciones que deseen acogerse a la inaplicación del régimen salarial se lo comunicarán a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras así como a la Comisión Paritaria Mixta de este convenio, aportando los datos que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado (balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la organización).

La comunicación referida deberá formularse en un plazo de 45 días contados a partir de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de Bizkaia», o en el caso de revisiones salariales, en el plazo de 45 días a partir de la publicación de las mismas.

La determinación de las nuevas condiciones salariales, se producirá mediante acuerdo entre la organización y la representación legal de los trabajadores y en caso de que no exista con los propios trabajadores y trabajadoras.

De producirse acuerdo este deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria Mixta. En el supuesto de desacuerdo o en todo caso transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la organización solicitante ante el PRECO.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a avanzar en un proceso que mejore las condiciones económicas y laborales del personal sujeto a este convenio, teniendo como referentes las condiciones económicas laborales establecidas por las administraciones públicas vascas para su personal de gestión directa, con particular referencia al acuerdo laboral denominado Udalhitz.

Disposición final segunda

A lo largo de la vigencia del presente convenio, las partes signatarias del mismo analizarán las posibilidades de ampliar su ámbito territorial a un nuevo marco de CAPV.

Disposición final tercera

En cada entidad se podrán acordar condiciones mejores de las del presente convenio.

Firman el presente documento:

- Por Gizardatz:
 - Presidente: Gónzalo Rodríguez.
 - Gerente: Iñigo Vidaurrezaga.

- CCOO Irakaskuntza erakundearen aldetik:
- Euskadiko Esku-hartze Sozialeko arduraduna: Andoni Basterra.
 - Bizkaiko Esku-hartze Sozialeko arduraduna: Fermín García.
- ELA Gizalan erakundearen aldetik:
- Esku-hartze Sozialeko arduraduna: Jesús M.^a Larramendi.

- Por CCOO Irakaskuntza:
- Resp. Intervención Social Euskadi: Andoni Basterra.
 - Resp. Intervención Social Bizkaia: Fermín García.
- Por ELA Gizalan:
- Resp. Intervención Social: Jesús M.^a Larramendi.

1. ERANSKINA
OINARRIZKO SOLDATEN TAULAK

	2008 Urteko oinarrizko soldata (€)	2008 Hileko oinarrizko soldata (14 paga) (€)	2009 Urteko oinarrizko soldata (€)	2009 Hileko oinarrizko soldata (14 paga) (€)
5. taldea	15.311,66	1.093,69	15.771,00	1.126,50
4. taldea	17.129,84	1.223,56	17.643,78	1.260,27
3. taldea	19.139,54	1.367,11	19.713,68	1.408,12
2. taldea	20.933,78	1.495,27	21.561,82	1.540,13
1. taldea	23.086,98	1.649,07	23.779,56	1.698,54

2010eko oinarrizko soldatei dagokienez, 2009koak 2009an EAEn zegoen KPlarekin eta %3ko diferentzial erantsi batekin handituko dira.

2011ko oinarrizko soldatei dagokienez, 2010ekoak 2010ean EAEn zegoen KPlarekin eta %3,5eko diferentzial erantsi batekin handituko dira.

Hitzarmen honetan ezarritakoa baino soldata handiagoa duten pertsonen dagokienez, beren soldatei gutxienez aurreko urtean EAEn zegoen KPla aplikatuko zaiela bermatuko diete beren erakundeek.

KPI < 0 salbuespenezko kasuetan, berriz, KPI = 0 erabiliko da kalkuluetarako.

2. ERANSKINA
ANTZINATASUN TAULAK

	2008 Urteko antzinatasuna (€)	2008 Hileko antzinatasuna (14 paga) (€)	2009 Urteko antzinatasuna (€)	2009 Hileko antzinatasuna (14 paga) (€)
5. taldea	459,35	32,81	468,08	33,43
4. taldea	513,90	36,71	523,66	37,40
3. taldea	574,18	41,01	585,09	41,79
2. taldea	628,01	44,86	639,95	45,71
1. taldea	692,61	49,47	705,77	50,41

2010eko antzinatasunei dagokienez, aurreko urtekoak 2009an EAEn zegoen KPlarekin handituko dira.

2011ko antzinatasunak, berriz, 2010ekoak bezalakoak izango dira, inolako gehikuntzarik gabe.

Hitzarmen honetan ezarritakoa baino antzinatasun handiagoak dituzten pertsonen dagokienez, 2010erako beren antzinatasunei gutxienez aurreko urtean EAEn zegoen KPla aplikatuko zaiela bermatuko diete beren erakundeek, baina ez 2011rako.

KPI < 0 salbuespenezko kasuetan, berriz, KPI = 0 erabiliko da kalkuluetarako.

3. ERANSKINA
ERANTZUKIZUN OSAGARRIEN TAULAK

2009. urtea

- 1. tartea: urteko 1.200-3.000 euro.
- 2. tartea: urteko 3.000-5.000 euro.
- 3. tartea: urteko 5.000-6.500 euro.
- 4. tartea: urteko 6.500-8.500 euro.
- 5. tartea: urteko 8.500-11.000 euro.

ANEXO 1
TABLAS SALARIO BASE

	2008 Salario base anual (€)	2008 Salario base mensual (14 pagas) (€)	2009 Salario base anual (€)	2009 Salario base mensual (14 pagas) (€)
Grupo 5.....	15.311,66	1.093,69	15.771,00	1.126,50
Grupo 4.....	17.129,84	1.223,56	17.643,78	1.260,27
Grupo 3.....	19.139,54	1.367,11	19.713,68	1.408,12
Grupo 2.....	20.933,78	1.495,27	21.561,82	1.540,13
Grupo 1.....	23.086,98	1.649,07	23.779,56	1.698,54

Los salarios base del año 2010 corresponderán a incrementar los del año 2009 con el IPC de la CAPV del año 2009 y un diferencial añadido del 3%.

Los salarios base del año 2011 corresponderán a incrementar los del año 2010 con el IPC de la CAPV del año 2010 y un diferencial añadido del 3,5%.

A las personas con salarios por encima de este convenio, sus organizaciones les garantizarán como mínimo la aplicación del IPC de la CAPV del año anterior a sus salarios.

En el supuesto excepcional de IPC < 0, se utilizara para los cálculos IPC = 0.

ANEXO 2
TABLAS ANTIGÜEDAD

	2008 Antigüedad anual (€)	2008 Antigüedad mensual (14 pagas) (€)	2009 Antigüedad anual (€)	2009 Antigüedad mensual (14 pagas) (€)
Grupo 5.....	459,35	32,81	468,08	33,43
Grupo 4.....	513,90	36,71	523,66	37,40
Grupo 3.....	574,18	41,01	585,09	41,79
Grupo 2.....	628,01	44,86	639,95	45,71
Grupo 1.....	692,61	49,47	705,77	50,41

Las antigüedades del año 2010 corresponderán a incrementar las del año anterior con el IPC de la CAPV del año 2009.

Las antigüedades del año 2011 serán las mismas que las del año 2010, sin incremento alguno.

A las personas con antigüedades por encima de este convenio, sus organizaciones les garantizarán como mínimo la aplicación del IPC de la CAPV del año anterior a sus antigüedades para el año 2010, pero no para el 2011.

En el supuesto excepcional de IPC < 0, se utilizara para los cálculos IPC = 0.

ANEXO 3
TABLAS DE COMPLEMENTOS DE RESPONSABILIDAD

Año 2009

- Tramo 1 de 1.200 euros a 3.000 euros anuales.
- Tramo 2 de 3.000 euros a 5.000 euros anuales.
- Tramo 3 de 5.000 euros a 6.500 euros anuales.
- Tramo 4 de 6.500 euros a 8.500 euros anuales.
- Tramo 5 de 8.500 euros a 11.000 euros anuales.

2010. urtea

- 1. tartea: urteko 1.500-3.250 euro.
- 2. tartea: urteko 3.250-5.250 euro.
- 3. tartea: urteko 5.250-6.750 euro.
- 4. tartea: urteko 6.750-8.750 euro.
- 5. tartea: urteko 8.750-11.250 euro.

2011. urtea

- 1. tartea: urteko 1.750-3.500 euro.
- 2. tartea: urteko 3.500-5.500 euro.
- 3. tartea: urteko 5.500-7.000 euro.
- 4. tartea: urteko 7.000-9.000 euro.
- 5. tartea: urteko 9.000-11.500 euro.

Año 2010

- Tramo 1 de 1.500 euros a 3.250 euros anuales.
- Tramo 2 de 3.250 euros a 5.250 euros anuales.
- Tramo 3 de 5.250 euros a 6.750 euros anuales.
- Tramo 4 de 6.750 euros a 8.750 euros anuales.
- Tramo 5 de 8.750 euros a 11.250 euros anuales.

Año 2011

- Tramo 1 de 1.750 euros a 3.500 euros anuales.
- Tramo 2 de 3.500 euros a 5.500 euros anuales.
- Tramo 3 de 5.500 euros a 7.000 euros anuales.
- Tramo 4 de 7.000 euros a 9.000 euros anuales.
- Tramo 5 de 9.000 euros a 11.500 euros anuales.

4. ERANSKINA

PLUSEN TAULAK

	2009 Gaueko lanaren plusa hileko (12 paga) (€)	2009 Hileko txadakotasun-plusa (12 paga) (€)	2009 Igandeetako eta/edo jaiegunetako egun plusa bakoitzeko (€)	2009 Garrantzi bereziko jaiegunetako plusa egun bakoitzeko (€)	2009 Erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusa bakoitzeko (€)
5. taldea	135,00	135,00	3,76	3,76	1,88
4. taldea	150,00	150,00	4,20	4,20	2,10
3. taldea	165,00	165,00	4,69	4,69	2,34
2. taldea	183,00	183,00	5,13	5,13	2,56
1. taldea	202,00	202,00	5,66	5,66	2,83

ANEXO 4

TABLAS PLUSES

	2009 Plus mensual Nocturnidad (12 pagas) (€)	2009 Plus mensual Turnicidad (12 pagas) (€)	2009 Plus diario Domingos y/o Festivos (€)	2009 Plus diario Festivos especial significación (€)	2009 Plus diario Disponibilidad o Guardia localizada (€)
Grupo 5.....	135,00	135,00	3,76	3,76	1,88
Grupo 4.....	150,00	150,00	4,20	4,20	2,10
Grupo 3.....	165,00	165,00	4,69	4,69	2,34
Grupo 2.....	183,00	183,00	5,13	5,13	2,56
Grupo 1.....	202,00	202,00	5,66	5,66	2,83

Gaueko lanaren plusaren eta txandakotasun-plusaren kasuan, bestalde, 2010eko zenbatekoetarako aurreko urteko zenbatekoak 2009an EAEn zegoen KPIarekin handituko dira, eta 2011ko zenbatekoetarako, berriz, aurreko urteko zenbatekoak 2010ean EAEn zegoen KPIarekin.

Igandeetako eta jaiegunetako plusen, garrantzi bereziko jaiegunetako plusen eta erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusen kasuan, 2010eko zenbatekoetarako aurreko urteko zenbateko ekonomikoak 2009an EAEn zegoen KPIarekin handituko dira, denboraren araberako konpentsazio bereberekin; 2011ko zenbatekoetarako, berriz, aurreko urteko zenbateko ekonomikoak 2010ean EAEn zegoen KPIarekin handituko dira, denboraren araberako konpentsazio bereberekin.

KPI < 0 salbuespenezko kasuetan, berriz, KPI = 0 erabiliko da kalkuluetarako.

(III-500)

EBAZPENEA, 2009ko uztailaren 9koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Bizkaiko lurralde-ordezkariera, Grupo de Comunicaciones y Sonido, S.L., enpresaren 4806142 kode-zenbakidun hitzarmen kolektiboa erregistratu eta argitaratzeko dena.

Aurrekariak

1. Bizkaiko Lurralde Ordezkaritza honetan agiri hauek aurkeztu ziren 2009ko maiatzaren 12an: 2009ko apirilaren 15ean sinatutako Grupo de Comunicaciones y Sonido, S.L., enpresaren hitzarmen kolektiboaren testua, eta Negoziazio Mahaia eratu izanaren hasierako eta bukaerako akta.

En el caso de los pluses de nocturnidad y turnicidad, los importes del año 2010 corresponderán a incrementar los del año anterior con el IPC de la CAPV del año 2009, y los importes del año 2011 corresponderán a incrementar los del año anterior con el IPC de la CAPV del año 2010.

En el caso de los pluses de domingos y/o festivos, festivos de especial significación y de disponibilidad o guardia localizada, los importes del año 2010 corresponderá a incrementar las cantidades económicas del año anterior con el IPC de la CAPV del año 2009 y las mismas compensaciones en tiempo, y Los importes del año 2011 corresponderán a incrementar las cantidades económicas del año anterior con el IPC de la CAPV del año 2010 y las mismas compensaciones en tiempo.

En el supuesto excepcional de IPC < 0, se utilizara para los cálculos IPC = 0.

(III-500)

RESOLUCIÓN de 9 de julio de 2009, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Empresa Grupo de Comunicaciones y Sonido, S.L., con código número 4806142.

Antecedentes

1. Con fecha 12 de mayo de 2009, se ha presentado ante esta Delegación Territorial de Bizkaia el texto del Convenio Colectivo para la empresa Grupo de Comunicaciones y Sonido, S.L., suscrito el 15 de abril de 2009, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.