

	Provisional	Definitivo	Provisional	Definitivo	Provisional	Definitivo
<i>Trabajo Domingo y Festivo</i>						
Día completo	89,26	90,75	92,57			
Medio día	44,64	45,39	46,30			
Hora nocturna sobre un salario de	644,13	654,87	667,97			
<i>Tabla de Antigüedades (*)</i>						
2 años	34,11	34,68	35,37			
4 años	68,22	69,36	70,74			
9 años	136,42	138,69	141,46			
14 años	204,62	208,02	212,18			
19 años	272,82	277,36	282,91			
24 años	341,02	346,69	353,62			
29 años	409,22	416,02	424,34			

(*) Calcular por separado el valor del bienio y quinquenio e ir sumando.

ESKATU AHALAKO GARRAIOA

Kontzeptua	2005	2006
Oinarrizko Soldata, 50. art.		1252,64
Soldataz gaidiko plusa, 50 art. (103,25)	107,07	109,22
Kobranta plusa (44,75)	46,41	47,33
Aparteko ordainsariak		1.297,97
Antzinasuna, biurtekoa (27,22/54,40)	28,23	28,79
Antzinasuna, bosturtekoa	56,41	57,24
Gaueko lanaren plusa, 53. art. (1,29)	1,34	1,37
Oporrak (200,96)	208,40	212,56
Jai-egun eta lan-egunetako joan-etorriak (22,34)	23,17	23,63

DISCRECIONALES

Concepto	2005	2006
Salario Base art. 50		1.252,64
Plus extrasalarial art. 50 (103,25)	107,07	109,22
Plus cobranza (44,75)	46,41	47,33
Pagas extras		1.297,97
Antigüedad, bienio (27,22/54,40)	28,23	28,79
Antigüedad, quinquenio	56,41	57,24
Art. 53 Nocturnidad (1,29)	1,34	1,37
Vacaciones (200,96)	208,40	212,56
Excursiones en festivos y laborables (22,34)	23,17	23,63

ESKATU AHALAKOAK ETA ERREGULARRAK

Kontzeptua	2005	2006
Karneta kentzea (1.115,45)	1.156,72	1.179,86
Atzerriko dieta (158,46)	164,32	167,61
		(III-130)

DISCRECIONALES Y REGULARES

Concepto	2005	2006
Retirada de Carnet (1.115,45)	1.156,72	1.179,86
Dieta extranjero (158,46)	164,32	167,61
		(III-130)

EBAZPENA, 2006ko otsailaren 24koa, Justizia, Lan eta Gizarte segurantzaren Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkararen. Honen bidez ebazten da Intervención Social Sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4806185.

RESOLUCION de 24 de febrero de 2006, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector Intervención Social. Código Convenio número 4806185.

Aurrekariak

1. 2006ko urtarrilaren 27an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2006ko urtarrilaren 23an sinatutako Intervención Social sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia CC.OO., ELA eta LAB sindikatuek eta Gizardatz elkar-teak enpresarien ordezkare gisa osatzen dute.

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

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2005ko urtarrilaren 1etik 2007ko abenduaren 31 artekoa da.

Zuzenbideko oinarriak

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenaren

Antecedentes

1. Con fecha 27 de enero de 2006, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Intervención Social, suscrito el 23 de enero de 2006, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por la central sindical CC.OO., ELA Y LAB 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 CC.OO. y LAB de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007.

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

zarmenak —erregistratzeko bakarrik— Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, dekretu hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1.g) artikulua —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak— xedatutakoaren ildotik.

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, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritz.

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

EBATZI DU:

1. Intervención Social sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

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

3. Lurralde Ordezkaritzak 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 organoaren eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik—.

Bilbon, 2006ko otsailaren 14ean.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaririk, Carmele Arias Martínez

I. TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA

EREMUAK

1. artikulua.—*Funtzio-eremua*

Hitzarmen hau Gizarte-arloko Esku-hartzearen inguruko jarduerak betetzen 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 akzionista nagusi eta bakarra Herri Administrazioaren bat ez bada.

Honako hauek hartzen dira Gizarte-arloko Esku-hartzetatik: 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 gizarte-arloko parte-hartze-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.

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, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

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 Convenio Colectivo del Sector Intervención Social.

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 del 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 24 de febrero de 2006.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Carmele Arias Martínez

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I

AMBITOS

Artículo 1.—*Ambito 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 este 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.

Kolektibo hartzaileak ere asko dira: adin txikikoak eta gazteak, emakumeak, adinduak, arrazoi ekonomikoak direla-eta baztertuta daudenak, aterperik gabekoak, toxikomanoak eta toxikomano ohiak, etorkinak, langabeak, giltzapetuak eta giltzapetu ohiak; kasu guztietan baztertuta dauden pertsonak edo kolektiboak, baztertuta egoteko arriskuan daudenak, edo horien parte-hartze soziala sustatzea nahitaezkoa den pertsonak, besteak beste.

Orobat, funtzio-eremuko zerbitzuak eskaintzen dituzten zati-
ketak, negozio-ildoak, atalak eta bestelako unitateak ere Hitzarmen Kolektibo honen eraginpekoak dira, nahiz eta integratuta dauden erakundearen jardura beste bat izan edo hainbat sektoreri dago-
kion jardura bat baino gehiago bete, salbu eta erakunde horietarako itundutako baldintzak hitzarmen honetan itundutakoak baino hobek badira; kasu horretan, hitzarmen honetan bermatutakoa gutxienezkoa izango da.

Era berean, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira ingurumen-heziketa eta kirola edo kultura jardura nagusizat dituzten erakundeak; guztiak ere zentzurik zorrotzanean eta aurreko para-
grafoan ezarritakoa bazter utzi gabe.

Salbuetsita daude minusbaliatu fisikoen edota psikikoen kolektiboak artatzea eta horiei zerbitzuak eskaintzea jardura nagusizat 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 etxez etxeko laguntza-zerbitzuak.

2. artikulua.—Lurralde-eremua

Hitzarmen Kolektibo hau funtzio-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 funtzio-eremuan zehaztutako erakundeetan lan egiten duten langile guztiak eta lan-kontratua dutenak. Hortaz, Gizarte-arloko Boluntarioei ez zaie aplikatuko, horiek EAEko Boluntariotza Legearen arabera arautuko baitira, ezta erlijio-komunitateetako kideei, hau da, erlijio-ordenaren titulartasuna duten zentroetan lan egiten duten boluntarioei ere. Era berean, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira funtzio-eremuan zehaztutako erakundeetako zuzendaritzako langileak, betiere erakundeak eta eraginpeko langileek horrelakorik adosten badute.

4. artikulua.—Indarraldia eta iraupena

Hitzarmen hau 2005eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, atzeraeraginezko ondorioekin, (ondorio ekonomikoek dagokienez soilik) eta denbora-eremua 2007ko abenduaren 31 arte luzatuko da.

5. artikulua.—Hitzarmenaren amaiera iragartzea eta luzapena

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

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

Hitzarmen Kolektiboaren amaiera behar den garaian eta moduan iragarritakoan, hurrengo Hitzarmen Kolektiboaren Negoziazio Batzordea lehenbailehen —betiere 2007ko azaroaren 30a baino lehen— eratzeko konpromisoa hartuko dute bi alderdiek, eta hitzarmen hau luzatutaz joko da, baldin eta hitzarmen berri batek aldatzen ez badu.

Los colectivos destinatarios son igualmente diversos; menores y jóvenes, mujer, personas mayores, excluidos por cuestiones económicas, sin hogar, personas toxicómanas y extoxicómanas, inmigrantes, desempleados y desempleadas, personas reclusas y exreclusas, en todos los casos 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 educación 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.

Así mismo 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 tiene regulaciones laborales propias.

Artículo 2.—Ambito 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.—Ambito 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 registró 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 estará en vigor con efecto retroactivo al 1 de enero de 2005 (únicamente a efectos económicos), extendiéndose su ámbito temporal hasta el 31 de diciembre de 2007.

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 Departamento de Trabajo 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 prorroga 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 30 de noviembre de 2007 y —en tanto no sea modificado por un nuevo acuerdo— se entenderá el mismo prorrogado.

6. artikulua.—Osotasunarekiko lotura

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzten dute, eta aplikazio praktikoari begira, orokortzat hartuko dira, xedapen gehigarrietatik lehenak ezarritakoa bazter utzi gabe.

Lan-arloko jurisdikzioak artikuluren bat ezeztatzen badu, hitzarmena berrikusiko da. Horretarako Negoziazio Mahaia hilabeteko epean bilduko da epaia jasotzen denetik zenbatzen hasita. Negoziazio Mahaiko kideren batek 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 dagoen legezko arautegi aplikagarrian ezarritakoa hartuko da kontuan.

II. KAPITULUA
BATZORDEAK

8. artikulua.—Batzorde paritaria

Batzorde Paritario bat eratu da, Hitzarmen Kolektiboaren interpretazio, arbitraje, adiskidietako organo gisa, eta hitzarmenean erabakitakoa betetzen dela zaintzeko.

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

Batzorde Paritaria 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-prozedurak ireki aurretik egin beharrekoa, uko egin ezi-nezko ezein eskubide aparte utzi gabe.

9. artikulua.—Osaera

Batzorde Paritaria —Bizkaiko lurralde historiko osorako bakarra— 10 kide osatuko dute: 5 kide erakundeen izenean, eta beste 5 sindikatuen izenean. Horiek guztiak hitzarmenaren sinatzaileak izango dira eta bakoitzak bere ordezkaria izango du.

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

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

10. artikulua.—Funtzionamendua

Batzordea Hitzarmen hau sinatu eta egutegiko 15 egunera eratu da. Lehenengo bileran Presidentetza eta Idazkaritza izendatuko dira, eta behar izanez gero, Batzordearen funtzionamendurako arautegia onartuko da.

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

Erabakiak baliagarriak izateko, Batzordea alderdi bakoitzeko ordezkariaren %50arekin osatuko da, eta erabakiak boto kualifikatuen bidez hartuko dira, Batzordearen partaide diren erakundearen ordezkariaren arabera. Erabakiak hartu ahal izateko, erakundearen aldetik eta langileen aldetik dauden ordezkarien %50ek onartu beharko dituzte.

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 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.

CAPITULO 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 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.

Batzordearen bilera-deialdiak Presidentetzak egingo ditu, edota, alderdietako batek. Idazkaritzarako izendatu denak jakinaraziko ditu erabakiak.

Batzordeak hartutako erabakiak lotesleak izango dira. Bileren akta jaso beharko da eta jorrotutako gaiak artxibatu eta eskumeneko lan-administrazioako agintaritzan ere erregistratu beharko dira.

11. artikulua.—*Egoitza*

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

12. artikulua.—*Langileek parte hartzeko mekanismoa*

Hitzarmena betetzen ez bada, hitzarmena interpretatzeko eskatu nahi bada, edo gatazka kolektiboaren kasuan, bitartekaritza edo arbitraje-lanak egiteko eskatu nahi bada, eraginpeko alderdiek Batzorde Paritariora jo beharko dute, Batzordeak egiten duen lehen ohiko bilera edo bi hilabeteko epean gaiari buruzko erabakia eman dezan.

Jakinarazpenak kideetako edozeini bidali ahal izango zaizkio.

Batzorde Paritarioak hartutako erabakiek 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 material guztien antolamendua zuzendaritzaren ahalmena izango da, baina Hitzarmen honetan, Langileen Estatutuan eta aplikagarri diren gainerako arauetan langileei eta haien ordezkarietentzako, informatzeko, haiekin negoziatzeko, eta abarrerako aitortutako eskubideak bazter utzi gabe.

III. TITULUA

KONTRATAZIOA ETA PRESTAKUNTZA

I. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

14. artikulua.—*Diskriminaziorik ezaren klausula*

Debekatuta dago arraza, sexua, aukera sexuala, erlijioa, etnia, aukera politikoa edo sindikala, edo adina direla-eta diskriminatzea, baita adierazitako gaiak direla medio lansari desberdina ematea ere enpresan antzeko lanpostuetan diharduten langileei.

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

Gizonek eta emakumeek soldata berdina izango dute lan berdina egiten badute; era berean, gainerako enplegu-baldintza guztietan berdintasuna izatea bermatuko zaie.

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 Gizarte-erlorko Esku-hartzearen eremuko Erakundeetan, betiere honako esparru hauei buruzko edukien arabera:

— 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako Gizarte Elkarriketari buruzko Gailurrean onartutako baterako aitortpena. Gailur horretan ondoren azalduko den dokumentuan bilduta dauden erabakiak onartu ziren. Dokumentuaren izen-

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 en Bilbao, Alameda Urquijo, 2-3º izda. (C.P. 48008). CRL.

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.

TITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 13.—*Definición*

La organización del trabajo, y por tanto, de todos los recursos humanos y materiales con que se cuente, será facultad de la dirección, 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.

TITULO III

CONTRATACION Y FORMACION

CAPITULO I

CONTRATACION

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:

— La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Dialogo 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

burua hau da: «Arrazakeria eta xenofobia prebenitzeari eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko aitorten bate-ratua».

- Europako Parlamentuak eta Europako Batzordeak onartu-tako 2002/73/EE Arzteztarauan azaltzen diren oharrak, pro-posamenak eta aplikatzeko irizpide orokorrak. Arzteztarau horrek 76/207/EE Arzteztaraua aldatzen du.

15. artikulua.—Kontratazioa orokorrean

Hitzarmen honen eremuan, kontratuak eta kontratuen luzapenak edo aldaketak idazki bidez formalizatu behar dira eta kontratupeko langileak kontratua sinatzen duenean horren kopia bat jasotzeko eskubidea izango du. Bestalde, erakundeek langileen legezko orde-zkarien esku jarri beharko dute kontratuaren oinarritzko kopia epe laburrean. Epe hori kontratua sinatzen denetik zenbatzen hasita hamar egunetik beherakoa izango da beti.

16. artikulua.—Kontratu motak

Hitzarmen honen eraginpeko langileak legez indarrean dagoen kontratu mota ororen babesean kontratatu ahal izango dira. Nolanahi ere, eraginpeko erakundeak ahaleginduko dira kontratuak kontsiderazioen arabera egiten, eta honako kontratu mota hauek egi-ten:

1. Kontratu mugagabeak

Kontratu mota hori lanpostu etengabe eta finkoetako premiei erantzuteko egingo da.

Horretaz gain, kontratu mota hori programa edota proiektu publi-koei 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, mozki-nak jasotzeko eskubidearekin edo eskubiderik gabe, aldizkako lan-gile finkoak, eta abar).

2. Obra edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratuak

Kontratu mota hori programa edota proiektu publikoei dagoz-kien lanpostuen premiak artatzeko egingo da —baldin eta programa edo proiektu horien esleipen-baldintzen pleguetan subrogatzeko klausularik ez badago—, baita iraupen jakineko edo aldi baterako finant-zazio mugatua duten hitzarmen edo diru-laguntzei dagozkien lan-postuen premiei erantzuteko ere. Programa edota proiektu publiko horietan kontratatutako langileak egonkorak izango dira ezarritako denboran irauten badute eta horretarako behar adinako finantza-zioa 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 arau-tegi orokorrak edo bereziak kasu horietarako aurreikusitakoa apli-katu ahal izango da.

Aurreko paragrafoetan aurreikusitakoa gorabehera, kontratu mota hau izanik (obra edo zerbitzu jakin baterako aldi baterako kontratua) etengabe eta hiru urtetik gora lanean jardun duten langileei kontratu finkoa edo mugagabea egingo zaie.

3. Produkzio-zirkunstantzia bereziek eragindako behin-behineko kontratua

Kontratu mota horrekin premia berezietan erantzungo zaie eta premia horien iraupena, hemezortzi hilabeteko epean, hamar hila-betetik gorakoa ez dela izango aurreikusten bada. Behin-behineko kontratua hamar hilabete baino gutxiagoko eperako sinatzen bada, kontratua luzatu ahal izango da —behin bakarrik— bi alder-diak ados jartzen badira, baina kontratuaren iraupen osoak ezin izango du goian adierazitako gehieneko iraupena gainditu.

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

4. *Bitarteko lanak edo ordezkapenak egiteko aldi baterako kontratua*

Kontratu mota horren bitartez erakundearen hainbat premiari erantzungo zaio, langilearen lanpostua gordetzea eskatzen dutenak, edota lanpostu huts bat betetzeko egingo dira.

Arestian azaldutako modalitateak gorabehera, euren jarduerak Hitzarmen honen funtzio-eremuan betetzen dituzten erakundeek legez araututako beste edozein kontratu mota sinatu ahal izango dute (praktikaldirako, prestakuntzarako, minusbaliatuentzako enplegua sustatzeko, erretiroa 64 urterekin hartu duen langilea ordezkatzeko, eta abar); 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 enpresako antzinasunerako zenbatuko dira.

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

18. artikulua.—*Kontratua mugagabe bihurtzea*

Langile guztiak finko bihurtuko dira modu automatikoan kontratuan zehaztutako epea amaituta beren jarduerak garatzen jarraitzen badute eta kontratu berririk edo aurrekoaren luzapenik izan ez bada.

19. artikulua.—*Txanda-kontratua*

Erakundeek beren langileei kontratu partzialak egin ahal izango dizkiete, baldin eta langile horiek kotizaziopeko erretirorako pentsioa jasotzeko eskubidea izateko baldintza orokorrak betetzen badituzte, adina izan ezik. Gutxienezko adina 60 urte beteta izatea da.

Txanda-kontratua lanaldia erabat edo zati bat murriztuta formalizatuko da. Kontratu hori eta horren ordainketa bateragarriak izango dira langileak onartzen duen Gizarte Segurantzaren pentsioa jasotzearekin.

Kontratu hori egin ahal izateko, enpresak txanda-kontratuaren bidez langabezian dagoen beste langile bat, gutxienez, kontratatuko du aldi berean, txandatutako langileak bere lanaldia murriztu duen lanaldiarekin.

Txandatutako langileak bere lanaldia aurreikusitako gehieneko mugara bitarte murrizten ez badu, ondorengo egutegiko urteen hasieran pixkanaka-pixkanaka murriztu ahal izango du lanaldia adierazitako mugara iritsi arte. Erakundeak aldi berean igoko dio lanaldia txanda-kontratupeko langileari.

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

20. artikulua.—*Probaldia*

Kontratu finkorik gabe kontratatutako langileak finko izatera igarotzen direnean, lan egindako egunak probaldirako zenbatuko dira.

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

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

Kasu horietan probaldia hilabetekoa izango da.

Probaldiak irauten duen bitartean, kontratatupeko langileak edo erakundearen titularrak kontratua hautsi ahal izango du, aurreabisu-epetik gabe eta kalte-ordainerako eskubiderik gabe.

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.

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 para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como mínimo de 60 años.

El contrato de relevo se formalizará reduciendo la jornada de trabajo totalmente o a tiempo parcial. Este contrato y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora.

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador o trabajadora relevado.

En el caso de que el trabajador o trabajadora relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La organización ampliará simultáneamente la jornada al trabajador o trabajadora contratado de relevo.

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.—*Periodo de prueba*

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

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo 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 periodo de prueba será de un mes.

Durante el periodo 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 kide izango da eta probaldia ondorio guztietarako zenbatuko da.

Aldi baterako kontratatutako langileari kontratu gehiago egiten badizkiote, ez du probaldia bete beharko, baldin eta aldi baterako kontratua langile horren lanbide-kategoriarako ezarritako probaldia baino luzeago bada.

21. artikulua.—Langile ezinduentzako lanpostuak gordetzea

Hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera egiten diren kontratuen artetik, erakundeak langile ezinduentzako lanpostuak gordeko ditu; hain zuzen ere, une horretan indarrean dagoen legediak adierazten duen lanpostuen ehuneko gordeko du, betiere arau-tegi horretan aurreikusitako baldintzen arabera, eta han adierazitako moduan.

Erakundearen zuzendaritzak txostena irakurri ostean eta langileen legezko ordezkari txostena erakutsi ondoren, zuzendaritzak erabakiko du zein lanpostu gordeko diren ezinduentzat, ezintasun-mailak eta lanpostuak beharko lukeen egokitze-maila aintzat hartuta.

22. artikulua.—Lanpostu hutsak eta berriak

Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik aurrera egiten diren kontratuei dagokienez, erakundearen barneko langileei lanpostuz igotzen lagunduko zaie.

Nolanahi ere, hitzarmen hau sinatzen denetik sei hilera, hitzarmen hau aplikatzen zaien erakunde guztiek nahitaez bete beharreko barne-aplikazioko arau bat eduki beharko dute. Arau horrek honetara behartuko du: lanpostua eskaintzen duen erakunde langileei —sei hilabeteko antzinatean onartua 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 esku-bideak eta horiei buruzko kontsulta.

II. KAPITULUA LANARI UZTEAK

23. artikulua.—Lana nork bere borondatez uztea

Langileak bere borondatez utzi nahi badio erakundearen lan egiteari, nahitaez jakinarazi beharko dio erakundearen titularrari idazki bidez, lanari utzi baino 15 egun lehenago. Aurreabisu-epaia betetzen ez bada, jakinarazpenean atzeratutako egunen pareko kenketa egingo zaio dagokion kitapenean.

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

III. KAPITULUA PRESTAKUNTZA

24. artikulua.—Sektoreko Prestakuntza Batzordea

Hitzarmen honen baitan, eta indarrean sartzen denetik hiru hilabeteko epean, Sektoreko Prestakuntza Batzorde Paritarioa eratuko da; batzorde hori Hitzarmena negoziatu duten alderdien erdiak osatuko dute.

Era berean, Batzorde horren baitan Euskalduntzeko Azpibatzerde bat eratuko da. Azpibatzerde horren zeregin nagusia Euskalduntze Plana sustatu, diseinatu eta gauzatea izango da. Plan hori hitzarmen hau aplikatuko den sektoreko erakunde eta langile guztientzat izango da; horretarako, Xedapen Gehigarrien artetik Hirugarrena hartuko da kontuan.

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

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al periodo 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.

CAPITULO 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 periodo 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.

CAPITULO III FORMACION

Artículo 24.—Comisión Sectorial de Formación

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

Asimismo, y en el marco de esta Comisión, se creará una Subcomisión de Euskaldunización que tendrá como mandato impulsar, diseñar y ejecutar un Plan de Euskaldunización 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 Tercera.

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

Azkenik, hitzarmen honen eraginpeko erakundeek sektoreko langileei urtero osasun-azterketa egitea bermatuko duten zerbitzuak kontratatuko dituzte.

Erakundeek prebentzioko laguntza teknikoaz arduratuko den prebentzio-zerbitzu bat izango dute —berezkoa edo hitzartua—. Zerbitzu horren zeregin 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 lehenetsunak zehaztea.
- Lanpostuetako arriskuen prebentzioari eta osasuna zaintzeari buruzko informazioa eta prestakuntza ematea langileei.
- Lehen laguntzak behar bezala ematea eta larrialdi-planak bermatzea.
- Lanetik eratorritako arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.

Jarduera horiek prebentzio-batzordeak onartu eta aztertuko ditu.

IV. TITULUA

LANALDIA ETA LANSARI EGITURA

I. KAPITULUA

LANALDIA

26. artikulua.—Gehienezko lanaldia

2006. urteari dagokionez, gehienezko lanaldia egiaz lan egindako 1.695 ordukoa izango da, eta 2007. urteari dagokionez, egiaz lan egindako 1.675 ordukoa. 2005. urteko gehienezko lanaldia orain arte erakunde bakoitzak aplikatu dituen irizpideen arabera definituko da.

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

Era berean, hitzarmen honen aplikazio-eremuaren erakunde guztiek urte bakoitzaren urtarilaren 31 baino lehen erakundearen lan-egutegi orokorra izan beharko dute, baita adierazitako egutegiaren arabera araututako eta egutegi orokorrak ez-bezalako ordutegiak dituzten azpiegutegiak, programak edo proiektuak ere.

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

27. artikulua.—Gaueko lana

Bereziki gauez lan egiteko kontraturik ez duten langileek gaueko 11:00etatik goizeko 07:00etara bitarte egiaz lan egindako orduak hartuko dira gaueko lantzat.

Gaua esnaturik eman behar izatea presentzia-denboraren %125aren arabera zenbatuko da.

Gaueko ordutegian lan egiten duten langileek, baina lan hori egiteko ez bada nahitaez esnaturik egon behar (lo eginez atsedean har dezakete) lanaldia betetzeari dagokionez, presentzia-denboraren %100 zenbatuko dute.

CAPITULO 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.

TITULO IV

JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPITULO I

JORNADA

Artículo 26.—Jornada máxima

La jornada máxima anual será de 1.695 horas reales de trabajo en 2006 y de 1.675 horas reales de trabajo en 2007; quedando la jornada máxima anual del año 2005 definida por los criterios que cada organización haya venido aplicando hasta la fecha.

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

Así mismo 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.

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.

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

Artikulu hau sektoreko erakundeetan aplikatzean desadostasunak sortzen badira, alderdiek Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioaren esku utzi beharko dute gaia, edozein erreklamazio-prozedura orokorrera jo aurretik.

II. KAPITULUA OPORRALDIA

28. artikulua.—*Oporraldia*

2005. urteari dagokionez, langile guztiek 26 laneguneko oporraldia baliatzeko eskubidea izango dute. Oporraldi hori ezin izango da inola ere dirutan konpentsatu.

2006. eta 2007. urteei dagokienez, langileek 28 opor-egun izango dituzte. Egun horietatik bi oporraldiari gehitu ahal izango zaizkio, edo norberaren eginkizunetarako egun gisa hartu ahal izango dira. Azken kasu horretan, adierazitako egunak aurretiaz eskatu beharko dira, zerbitzuaren funtzionamendua bermatzearen.

III. KAPITULUA LANBIDE-SAILKAPENA

29. artikulua.—*Lanbide-sailkapena*

1. Taldea: Zerbitzuetako Langileak: langile horiek zailtasun, erantzukizun eta autonomia-maila txikia eskatzen duten eta behin eta berri egiten diren zeregin arduratzen dira, eta normalean oinarriko prestakuntza-maila izaten dute:

101. Languntzaileak: Zerbitzuetako oinarriko eginkizunak, laguntzaile gisa, betetzen dituzten langileak dira. Adierazitako eginkizunak honako hauek dira: instalazioak zaindu, sarrerak kontrolatu, ateak ireki eta itxi, sailak garbitu, atezaintza-lanak egin, bisitei harrera egin eta abar.

102. Mantentze-lanetako eta Zerbitzuetako langileak: Dagozkie ofizioei buruzko praktika izanik, ofizio horiek behar bezala betetzen dituzten langileak dira, eta lan orokorrak egiten dituzte. Multzo honetan biltzen dira, halaber, barneko eta kanpoko komunikazioak ezartzen eta horietaz arduratzen direnak, baita honako lan auxiliar hauek betetzen dituztenak ere: banaketak, ibilgailuak gidatu, sukaldeko lanak, zerbitzari-zerbitzua, gobernanta-zerbitzua eta abar.

2. Taldea: Administrazioiko eta Kudeaketako Langileak: langile horiek erakundearen edo erakundearen zentro bateko edo gehiagoko lan administratiboak eta kudeaketa-lanak egiten dituzte:

201. Administrazio laguntzaileak: langile horiek lan administratibo ez-espezializatuak betetzen dituzte, goragoko agintariaren ikuskaritzapean.

202. Administrazioa: langile horiek erakundearen barneko lan administratibo espezializatuak egiten dituzte.

203. Administrazioiko eta Kudeaketako Maila Ertaineko Teknikaria: langile horiek maila ertaineko titulazio akademikoa edo Gizarte-erloko Esku-hartzearekin zerikusirik ez duten beste gai batzuetan egiaztatutako kualifikazioa izanik, erakundearen administrazioiko edo kudeaketako eginkizun teknikoak betetzen dituzte.

204. Administrazioiko eta Kudeaketako Goi Mailako Teknikaria: langile horiek goi-mailako titulazio akademikoa edo Gizarte-erloko Esku-hartzearekin zerikusirik ez duten beste gai batzuetan egiaztatutako kualifikazioa izanik, erakundearen administrazioiko edo kudeaketako eginkizun espezializatuak betetzen dituzte.

3. Taldea: Esku-hartze arloko langileak: langile horiek gizarte-erloko esku-hartzearekin zerikusia duten zeregin teknikoetan —eduki intelektual edo giza erlazio handikoak— espezializatuak dira. Zeregin horiek autonomia-, ekimen- eta erantzukizun-maila handia izatea eskatzen dute, mailen arabera:

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.

CAPITULO II VACACIONES

Artículo 28.—*Vacaciones*

Para el año 2005 todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

Para el año 2006 y 2007 habrá 28 días de vacaciones de los que 2 podrán ser acumulados al periodo de vacaciones, o bien 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.

CAPITULO III CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 29.—*Clasificación profesional*

Grupo 1: Personal de servicios: personal encargado de tareas de carácter repetitivo que requieren bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos:

101. Personal auxiliar: Personal que atiende las 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.

102. Personal de Mantenimiento y Servicios: Quien poseyendo la práctica en los oficios correspondiente los ejerce de manera adecuada, realizando trabajos generales; 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 2: Personal 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:

201. Auxiliar Administrativo/a: Personas que ejercen tareas administrativas no especializadas bajo la supervisión de un inmediato superior.

202. Administrativo/a: Personas que ejercen tareas administrativas especializadas dentro de la organización.

203. Técnico Medio en Administración y Gestión: Personal que con titulación académica media o cualificación contrastada en otras materias no relacionadas con la Intervención Social, ejerce funciones técnicas en la administración o gestión de la organización.

204. Técnico Superior en Administración y Gestión: Personal que con titulación académica superior o cualificación contrastada en otras materias no relacionadas con la Intervención Social, ejerce funciones especializadas en la administración o gestión de la organización.

Grupo 3: Personal de intervención: personal especializado en tareas técnicas relacionadas con la intervención social, de alto contenido intelectual o de interrelación humana; que requieren un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad según los niveles:

1. azpitaldea: langile horiek Esku-hartze alorrean ez dute Unibertsitate mailako hezkuntzarik (LH2, Batxilergoa, Modulua eta abar) eta kualifikazio egiaztatua edo esperientzia baliokidea dute:

311. Zaintzailea: langile horiek esku-hartze proiektuak egiten diren zentroek behar bezala funtzionatzeko ardurak izango dute, betiere nagusiaren ikuskaritzapean.

312. Monitorea: langile horiek esku-hartze proiektua, tailerra eta antzekoak garatzeko hezkuntza-jardura osagarriak betetzen dituzte.

313. Gizarte-integratzailea: langile horiek gizarteratzeko lanak eta antzekoak egiten dituzte.

314. Gizarte- eta hezkuntza-arloko animatzailea: langile horiek hezkuntza-jardunak edo gizarte-lanak garatzen dituzte proiektuen erabiltzaileekin (aisialdiko zuzendaria, gazteriarren informantzailea, eta abar).

2. azpitaldea: Gizarte-arloko Esku-hartzearen alorrerako behar den prestakuntza (maila ertainekoa), egiaztatutako kualifikazioa edo esperientzia baliokidea izango dute:

321. Gizarte-hezitzailea: langile horiek prestakuntza egokia, egiaztatutako kualifikazioa edo Gizarte Hezkuntzaren alorrean esperientzia baliokidea izanik, gizarte- eta hezkuntza-arloko jardunak betetzen dituzte zuzenean erabiltzaileekin edota gizarte-arloko esku-hartzearen arloko proiektuak programatzeko, egiteko, ikuskatzeko eta aztertze parte hartzen dute.

322. Gizarte-langilea: langile horiek prestakuntza egokia, egiaztatutako kualifikazioa edo Gizarte Hezkuntzaren alorrean esperientzia baliokidea izanik, gizarte-laneko zuzeneko parte-hartzeak egiten dituzte erabiltzaileekin edota gizarte-arloko esku-hartzearen alorreko proiektuak programatzeko, egiteko, ikuskatzeko eta aztertze parte hartzen dute.

323. Esku-hartze Sozialeko Maila Ertaineko Teknikaria: langile horiek prestakuntza egokia, egiaztatutako kualifikazioa edo Gizarte-arloko Esku-hartzearekin zerikusia duten beste gaietan esperientzia baliokidea (Gizarte Graduatuak) izanik, gizarte-arloko parte-hartzeak egiten dituzte edota gizarte-arloko esku-hartzearen alorreko proiektuak programatzeko, egiteko, ikuskatzeko eta aztertze parte hartzen dute.

324. OLT/EUD: langile horiek prestakuntza egokia izanik, lan sanitarioak edo sozio-sanitarioak egiten dituzte proiektu edo erakunde batean.

325. Lan babestuko Lantegiko burua: langile horiek lanbide edo ofizio jakin bateko edo batzuetako berezko ezagutza teorikoak edo praktikokoak irakasten dizkie ikasleei. Horretaz gain, produkzioa dagoen lekuetan produkzioaren ardurak izango ditu.

326. Laguntza-irakasleak: langile horiek titulazio eta ezagutza teoriko eta praktikokoak izanik, irakaskuntzako laguntza-zereginak betetzen dituzte, programa ofizial oso bati edo ikasturte oso bati loturik ez dauden gaiak irakasten dituzte. Ikasle talde baten ardurak izango dute.

3. azpitaldea: Gizarte-arloko Esku-hartzearen alorreko goi-mailako prestakuntza edo egiaztatutako kualifikazioa izango dute:

331. Psikologoa, Medikua eta Abokatua: langile horiek gai bakoitzari buruzko behar bezalako prestakuntza izanik, dagokien jardura espezializatua betetzen dute erakundeak ezarritako esparruan proiektua garatu ahal izateko.

332. Esku-hartze Sozialeko Goi Mailako Teknikaria: langile horiek Gizarte-arloko Esku-hartzearekin erlazionatutako beste gai batzuetan goi-mailako prestakuntza edo egiaztatutako kualifikazioa izanik, dagokien jardura espezializatua betetzen dute erakundeak ezarritako esparruan proiektua garatu ahal izateko.

IV. KAPITULUA LANSARI-EGITURA

30. artikulua.—*Soldata*

Hitzarmen honen eraginpeko langileen soldataren osagarriak hauek dira:

- Oinarritzko soldata.
- Antzinasuna.

Subgrupo 1: con formación no universitaria en Intervención (FP2, Bachillerato, Módulos...), cualificación contrastada o experiencia equivalente:

311. Cuidador/a: Personal que se responsabiliza del buen orden y funcionamiento de los centros donde se realizan proyectos de intervención, bajo la supervisión de un superior/a.

312. Monitor/a: Personal que desarrolla actividades educativas complementarias en el desarrollo del proyecto de intervención, taller...

313. Integrador/a Social: Personal que realiza labores de integración social...

314. Animador/a Socio-cultural: Personal que participa en el desarrollo de acciones educativas o de trabajo social con usuarios de los proyectos (director/a de tiempo libre, informador/a juvenil...).

Subgrupo 2: con formación media adecuada en Intervención Social, cualificación contrastada o experiencia equivalente:

321. Educador/a Social: Personal que —con formación adecuada, cualificación contrastada o experiencia equivalente en Educación Social— realiza acciones socio-educativas directamente con usuarios/as y/o participa en la programación, elaboración, supervisión y evaluación de proyectos de intervención social.

322. Trabajador/a Social: Personal que —con formación adecuada, cualificación contrastada o experiencia equivalente en Trabajo Social— realiza intervenciones directas de trabajo social con usuarios/as y/o participa en la programación, elaboración, supervisión y evaluación de proyectos de intervención social.

323. Técnico Medio en Intervención Social: Personal que —con formación adecuada, cualificación contrastada o experiencia equivalente en otras materias relacionadas con la Intervención Social (Graduado/a Social...)— realiza intervenciones sociales y/o participa en la programación, elaboración, supervisión y evaluación de proyectos de intervención social.

324. ATS-DUE: Personal que —con formación adecuada— realiza labores sanitarias o sociosanitarias en un proyecto o en una organización.

325. Jefe/a de Taller de trabajo protegido: Quien instruye al alumnado en los conocimientos teóricos o prácticos propios de una —o más— profesión u oficio determinados, siendo la persona responsable de la producción donde exista.

326. Profesorado de Apoyo: Personal que —con titulación y conocimientos teóricos y prácticos adecuados— ejerce funciones docentes de apoyo impartiendo materias no sujetas a un programa oficial completo ni a un curso escolar completo y con un grupo de alumnos/as a su cargo.

Subgrupo 3: con formación superior adecuada en Intervención Social o cualificación contrastada:

331. Psicólogo/a; Médico/a y Abogado/a: Personal que —con la formación adecuada en cada materia— ejerce su actividad especializada para el desarrollo del proyecto dentro del marco establecido por la organización.

332. Técnico Superior en Intervención Social: Personal que —con formación superior en otras materias relacionadas con la Intervención Social o cualificación contrastada— ejerce su actividad especializada para el desarrollo del proyecto dentro del marco establecido por la organización.

CAPITULO IV ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 30.—*Salarios*

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidos por:

- Salario base.
- Antigüedad.

- c) Erantzukizunagatiko osagarria.
d) Aparteko ordainsariak.

Soldata hilabetea amaitzean ordainduko da, hurrengo hileko aurreneko bost egunetan. Dirutan, bankuko txeke edo taloi bidez, transferentzia eginez edo bestela ordainduko da, langileekin ados jarrita.

- c) Complemento de responsabilidad.
d) Pagas extraordinarias.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otra modalidad, previo acuerdo con los trabajadores y trabajadoras.

31. artikulua.—Soldata-taulak

2005. URTEKO TAULAK

Kategoriak	Urteko zenbatekoak		Hileko zenbatekoak (hamalau ordainsari)	
	Oinarrizko soldata	Hirurtekoak	Oinarrizko soldata	Hirurtekoak
101. Laguntzaileak	12.800,00	384,00	914,29	27,43
102. Mantentze-lanetako eta zerbitzuetako langileak.....	14.320,00	429,60	1.022,86	30,69
201. Administrari laguntzailea	12.800,00	384,00	914,29	27,43
202. Administraria	14.320,00	429,60	1.022,86	30,69
203. Administrazioiko eta Kudeaketako Maila Ertaineko Teknikaria	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
204. Administrazioiko eta Kudeaketako Goi Mailako Teknikaria	19.300,00	579,00	1.378,57	41,36
311. Zaintzailea	12.800,00	384,00	914,29	27,43
312. Monitorea	14.320,00	429,60	1.022,86	30,69
313. Gizarte-integratzailea	16.000,00	480,00	1.142,86	34,29
314. Gizarte- eta hezkuntza-arloko animatzailea	16.000,00	480,00	1.142,86	34,29
321. Gizarte-hezitzailea	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
322. Gizarte-langilea	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
323. Esku-hartze Sozialeko Maila Ertaineko Teknikaria	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
324. OLT/EUD	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
325. Lantegiko burua	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
326. Laguntza-irakasleak	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
331. Psikologoa, Medikua eta Abokatua	19.300,00	579,00	1.378,57	41,36
332. Esku-hartze Sozialeko Goi Mailako Teknikaria.....	19.300,00	579,00	1.378,57	41,36

2006. URTEKO TAULAK

Kategoriak	Urteko zenbatekoak		Hileko zenbatekoak (hamalau ordainsari)	
	Oinarrizko soldata	Hirurtekoak	Oinarrizko soldata	Hirurtekoak
101. Laguntzaileak	13.849,60	415,49	989,26	29,68
102. Mantentze-lanetako eta zerbitzuetako langileak.....	15.494,24	464,83	1.106,73	33,20
201. Administrari laguntzailea	13.849,60	415,49	989,26	29,68
202. Administraria	15.494,24	464,83	1.106,73	33,20
203. Administrazioiko eta Kudeaketako Maila Ertaineko Teknikaria.....	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
204. Administrazioiko eta Kudeaketako Goi Mailako Teknikaria	20.882,60	626,48	1.491,61	44,75
311. Zaintzailea	13.849,60	415,49	989,26	29,68
312. Monitorea	15.494,24	464,83	1.106,73	33,20
313. Gizarte-integratzailea	17.312,00	519,36	1.236,57	37,10
314. Gizarte- eta hezkuntza-arloko animatzailea	17.312,00	519,36	1.236,57	37,10
321. Gizarte-hezitzailea	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
322. Gizarte-langilea	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
323. Esku-hartze Sozialeko Maila Ertaineko Teknikaria	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
324. OLT/EUD	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
325. Lantegiko burua	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
326. Laguntza-irakasleak	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
331. Psikologoa, Medikua eta Abokatua	20.882,60	626,48	1.491,61	44,75
332. Esku-hartze Sozialeko Goi Mailako Teknikaria.....	20.882,60	626,48	1.491,61	44,75

Artículo 31.—Tablas salariales

TABLAS AÑO 2005

Categorías	Cantidades anuales		Cantidades mensuales (catorce pagas)	
	Salario base	Trienios	Salario base	Trienios
101. Personal Auxiliar.....	12.800,00	384,00	914,29	27,43
102. Personal de Mantenimiento y servicios.....	14.320,00	429,60	1.022,86	30,69
201. Auxiliar Administrativo/a	12.800,00	384,00	914,29	27,43
202. Administrativo/a	14.320,00	429,60	1.022,86	30,69
203. Técnico Medio Administración y Gestión.....	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
204. Técnico Superior en Administración y Gestión.....	19.300,00	579,00	1.378,57	41,36
311. Cuidador/a	12.800,00	384,00	914,29	27,43
312. Monitor/a	14.320,00	429,60	1.022,86	30,69
313. Integrador/a Social	16.000,00	480,00	1.142,86	34,29
314. Animador/a Socio- Cultural.....	16.000,00	480,00	1.142,86	34,29
321. Educador/a Social	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
322. Trabajador/a Social.....	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
323. Técnico Medio Intervención Social	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
324. ATS-DUE	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50

Categorías	Cantidades anuales		Cantidades mensuales (catorce pagas)	
	Salario base	Trienios	Salario base	Trienios
325. Jefe/a de Taller	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
326. Profesorado de apoyo	17.500,00	525,00	1.250,00	37,50
331. Psicólogo/a; Médico/a y Abogado/a	19.300,00	579,00	1.378,57	41,36
332. Técnico Superior en Intervención Social	19.300,00	579,00	1.378,57	41,36

TABLAS AÑO 2006

Categorías	Cantidades anuales		Cantidades mensuales (catorce pagas)	
	Salario base	Trienios	Salario base	Trienios
101. Personal Auxiliar	13.849,60	415,49	989,26	29,68
102. Personal de Mantenimiento y servicios	15.494,24	464,83	1.106,73	33,20
201. Auxiliar Administrativo/a	13.849,60	415,49	989,26	29,68
202. Administrativo/a	15.494,24	464,83	1.106,73	33,20
203. Técnico Medio Administración y Gestión	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
204. Técnico Superior en Administración y Gestión	20.882,60	626,48	1.491,61	44,75
311. Cuidador/a	13.849,60	415,49	989,26	29,68
312. Monitor/a	15.494,24	464,83	1.106,73	33,20
313. Integrador/a Social	17.312,00	519,36	1.236,57	37,10
314. Animador/a Socio- Cultural	17.312,00	519,36	1.236,57	37,10
321. Educador/a Social	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
322. Trabajador/a Social	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
323. Técnico Medio Intervención Social	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
324. ATS-DUE	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
325. Jefe/a de Taller	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
326. Profesorado de apoyo	18.935,00	568,05	1.352,50	40,58
331. Psicólogo/a; Médico/a y Abogado/a	20.882,60	626,48	1.491,61	44,75
332. Técnico Superior en Intervención Social	20.882,60	626,48	1.491,61	44,75

2007. urterako ezarrirako oinarritzko soldataren eta hirurtekoen igoera %3,5 izango da gehi EAEko aurreko urteko KPIa, 2006ko taulen gainetik.

Beren hitzarmena edo barneko akordioak dituzten erakundeek beren soldata-taulei EAEko aurreko urteko KPIa aplikatuko dietela bermatuko dute.

32. artikulua.—Antzinasuna

Amaitutako hirurteko bakoitzeko, bost hirurteko gehienez ere, Hitzarmen honen eraginpeko langileek 31. artikuluan azaltzen den zenbatekoa jasoko dute. Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa hirurtekoa amaitzen den hileko lehen nominatik aurrera ordainduko da.

Antzinasuna zenbatzeko data langilea erakundearen sartzetik denekoa izango da, langilearekin sinatutako kontratu mota kontuan izan gabe. Horretarako langileak erakundearen etengabe lanean jardun duen aldiak gehituko dira, betiere kontratuetan hiru hilabeteko etenik egin ez badu.

Halaber, antzinasunari dagokionez, hitzarmen hau argitaratu arte antzinasunari ordaintzen ez zuten erakundeek 2005eko urtarilaren 1etik aurrera ordaintzen hasiko dira.

33. artikulua.—Aparteko ordainsariak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, hilabete bat baino gehiagoko aldirikako mugaegunagatik osagarri gisa, bi aparteko haborokinen zenbatekoa jasoko dute. Ordainsari horiek oinarritzko soldataren hil baten, antzinasunaren eta erantzukizun-osagarriaren parekoak izango dira. Uztailean eta abenduan ordainduko dira.

Urtean zehar, erakundearen lanean hasten den edo lanari uzten dion langileari arestian aipatutako hilabete bat baino gehiagoko aldirikako mugaegunagatik osagarriak ordainduko zaizkio, eta zenbatekoa lan egindako denboraren arabera hainbanatuko da.

Erakundearen zuzendaritza eta bertako langileen ordezkariak ados jarrita, aparteko haborokinak hamabi hilabeteetan hainbanatzea erabaki ahal izango da.

El incremento del salario base y de los trienios fijado para el año 2007 será de un 3,5% más IPC de la CAPV del año anterior por encima de las tablas del 2006.

Las organizaciones con convenio propio o acuerdos internos garantizarán como mínimo la aplicación del IPC de la CAPV del año anterior a sus tablas salariales.

Artículo 32.—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 artículo 31. 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 adicionarán a tal efecto todos los periodos 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.

Asimismo, la antigüedad, para aquellas organizaciones que hasta la fecha de publicación del presente convenio carecían de dicho concepto, empezará a devengar a partir del 1 de enero de 2005.

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.

34. artikulua.—Erantzukizunagatiko osagarriak

Ardurak dituzten edo funtzioen arabeko erantzukizun-karguak betetzen dituzten langileek, eta zeregin horiek finkagarriak ez badira, eginkizuna bete behar duten lanpostuan egiaz jarduera betetzen duten bitartean, eginkizunagatiko edo erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoa jasoko dute.

Erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoak honako hauek dira:

- 1. tartea: 1.000 eta 2.500 euro bitartean urtean.
- 2. tartea: 2.500 eta 4.000 euro bitartean urtean.
- 3. tartea: 4.000 eta 5.500 euro bitartean urtean.
- 4. tartea: 5.500 eta 7.000 euro bitartean urtean.
- 5. tartea: 7.000 eta 9.000 euro bitartean urtean.

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 handik sei hilabetera, langileen ordezkariekin (baleude) adostu ondoren, funtzio-osagarriak definitzeko sistema bat egingo dute, antolamendu-egiturari egokitu. Tarteak zehaztu arren, erakundearen eremuan alderdiek tarte horiek igotzea, edo erakundearen tamainaren, zerbitzu-aukeraren, egituraren zailtasunaren eta abarren arabera deskribatutako batzuk bakarrik aplikatzea erabaki ahal izango dute.

Deskribatutako tarteen multzoak definitzeko erakundeek honako irizpide eta alderdi hauek izango dituzte kontuan: giza taldeen koordinazioa, ekonomia-bolumenaren maila, barneko eta kanpoko erantzukizun-maila, euren eginkizunak betetzeko autonomia-maila eta alderdi horiek integratzeko zailtasuna.

Nolanahi ere, erakundeek funtzio-osagarriak definitzen dituztenean gutxienez maila bat —lehenengo zatikoa, hau da, urte bakoitzean 1.000 eurotik 2.500 eurora bitartekoa— edota urtean 100.000 eurotik beherako zenbatekoa bermatuko dute berezko ezaugarriak dituen oinarrizko produkzio-unitate bat koordinatzeko osagarri gisa. Unitate hori batetik laura bitarteko giza talde batek osatuko du.

35. artikulua.—Aldi baterako Ezintasuneko aldian kobratzea

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

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

36. artikulua.—Dieta ordainketa

Langileak betetzen dituen zereginak direla medio, noizean behin langileak bere ibilgailua erabili behar badu, kilometro bakoitzeko 0,25 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. Joan-etorria garraibide publikoetan egiteko aginduz gero, gastua ordainagiria erakutsi ondoren ordainduko da; baina joan-etorriaren gastua 12 baino gehiagokoa baldin bada, erakundeak diru hori aurreratu beharko du.

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

Artículo 34.—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, recibirá un complemento económico de función o responsabilidad.

Los complementos económicos de responsabilidad serán los siguientes:

- Tramo 1: de 1.000 a 2.500 euros anuales.
- Tramo 2: de 2.500 a 4.000 euros anuales.
- Tramo 3: de 4.000 a 5.500 euros anuales.
- Tramo 4: de 5.500 a 7.000 euros anuales.
- Tramo 5: de 7.000 a 9.000 euros anuales.

Quando 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 comprendido entre 1000 y 2500 euros anuales como complemento de coordinación de una 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 35.—Cobro durante el periodo 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 periodo 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 periodo 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 0,25 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 12 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.

V. TITULUA

LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA

LIZENTZIAK

37. artikulua.—Ordaindutako lizentziak

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

a) Langilea edo izatezko bikotea ezkontzen bada, eta 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: egutegiko zazpi egun. Odolkidetasunezko edo kideasunezko bigarren mailarainoko ahaideen edo ezkontidearen gaixotasun larriaren edo heriotzaren kasuetan: hiru lanegun. Arrazoiz hori dela-eta, langileak 180 km-tik gorako bidaia egin behar badu, bi egun gehiago emango zaizkio. Egunduek oporraldiari kenduta baliatu ahal izango ditu, langileak horretarako baimena eskatu ondoren, betiere behar bezalako antolamenduak eta zerbitzuaren funtzionamendu egokiak ahalbidetzen badute.

c) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: lanegun bat.

d) Betebehar publiko edo pertsonal bat egiteko, behar den denbora. Hitzarmenari dagokionez, nahitaezko betebehar publiko eta pertsonaltzat honako hauek hartuko dira:

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

— Epaitegietako, polizia-etxeetako, gobernu-ordezkarizetako edo antzekoetako zitzazioak

— Dagokien ordezkaritzaren kargu publikoa betetzea. Aipatutako betebeharrak lanorduen %20 baino gehiago betetzea eragozten badu hiru hilabetean, enpresak Hitzarmen honetako 44. artikuluan araututako eszedentzia-egoerara igaro ahal izango du langilea

— Langilea bera edo odolkidetasunezko edo kideasunezko lehenengo mailarainoko ahaidearekin medikuaren kontsultara joateko, behar den denbora, betiere kontsultak sistema publikoan edo horren itunpeko zentroetan egiten badira

— Eskumena duten erakundeek ofizialki aitortutako hondamendiek langilearen ohiko bizilekua osatzen duten ondarea higiezinetan eragindako kalteei aurre egiteko.

e) Odolkidetasunezko edo kideasunezko hirugarren mailarainoko ahaideen ezkontza-eguna.

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

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

2. Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar duten denbora, eta kobratzeko eskubidea izango dute, erakundeari aldez aurretik jakinarazten badiote eta lanaldian egiteko premia egiaztatzen badute.

3. Egunduek oso lizentzia eta baimen guztiak, lanaldi osoak izango dira, lanaldia dena delakoa izanik.

4. Langileak edonolako lizentzia edo/eta baimena behar badu eta gaueko txandan lanean ari bada, aurreko edo hurrengo gaua aukera dezake.

TITULO V

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

CAPITULO 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) 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 siete 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 periodo 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) 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 periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

EAEEn aplikatuko den legediari jarraiki, bizikideek ezkontideek dituzten onura berberak izango dituzte.

38. artikulua.—Ordaindu gabeko lizentziak

Urte bakoitzean, langile orok eskatu ahal izango du soldatarik gabeko 30 eguneko baimena. Eskaera hori 15 eguneko aurretiaz egin badu, baimena eman beharko zaio, betiere langileen %5etik gora baimen mota hori aldi berean baliatzen ari ez bada.

Idatz-zati honetan azaltzen diren baimenak hondamendi humanitario gisa ezarritako zona batera joateko ematen bazaizkie langile espezializatupei, eta lekuz aldatze hori modu antolatuan eta baimendutako erakunde humanitarioaren bitartez gauzatzen bada, ez da 15 eguneko aurretiaz jakinarazi beharko.

39. artikulua.—Edoskitzeagatiko etenaldiak eta lanaldiaren murrizketa

Langileak lanean ordubeteko geldialdirako eskubidea izango du eta ordu erdiko bi zatitan bana dezake, hamar hilabetekoa baino gazteagoa den seme-alabaren edoskitzerako erabiltzen bada. Geldialdiaren edo lanaldiaren etenaren orde, ohiko lanaldia ordubetez murriz dezake langileak, lanaldiaren hasieran edo bukaeran, nahierara.

Adierazitako etenaldia edo murrizketa ordaindu egingo da, eta edoskitze artifizialaren kasuan, ezkontide batak edo besteak eskatu ahal izango du; nolahi ere, bi ezkontideak 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.

40. artikulua.—Amatasuna

Familiako Bizitza eta Lana Bateragarri bihurtzeari buruzko 39/1999 Legeak xedatutakoari atxikiko zaizkio Hitzarmen honen eraginpeko erakundeak.

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 segidako zati jakin bat hartzea, bai biek batera, edo lehenik batek eta gero besteak; 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.

41. artikulua.—Beren kabuz baliatu ezin diren adin txikikoen edo ahaideen zaintza

Legezko zaintza dela eta, sei urte baino gutxiagoko haur bat edo ezindu fisikoa, psikikoa edo zentzumenezkoa (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, lanaldiaren laburtzeak irauten duen herena eta gehieneko erdia bitarteko soldataren batez besteko gutxitzearekin. Odolkidetasunezko edo kidetasunezko bigarren mailarainoko ahaide bat zaindu behar duen langileak eskubide bera izango du, baldin eta ahaide hori adinak, istripuak edo gaixotasunak eraginda ezin bada bere kabuz moldatu, eta ez badu ordaindutako jarduerarik betetzen.

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 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 este disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal.

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.

Artículo 40.—Maternidad

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.

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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, 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 periodo 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.

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 seis 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 tercio 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.

Erakundeko bi langilek ezin izango dute baimen hori aldi berean baliatu pertsona berak eraginda. Langileak zehaztu beharko du lanaldi murrizketaren ordutegia eta bere ohiko lanaldira itzuli baino hama-bost egun lehenago jakinarazi beharko dio erakundearen zuzendaritzari.

42. artikulua.—*Adopzioa eta etxean hartzea*

Sei urte arteko adin txikikoak adoptatzearen edo etxean hartzearen kasuetan, baimena segidako hamasei astekoa izango da; epea bi aste gehiagokoa izango da bigarren haurraren ondorengo seme edo alaba bakoitzeko. Sei urtetik gorako adin txikiko bat adoptatu edo etxean hartuz gero ere baimen hau hartzeko eskubidea izango da, adin txikikoa ezindua baldin bada edo bere egoera edo bizipenengatik, edo atzerrikoa izateagatik, gizarteratzeko eta familiara egokitzeko arazoak baldin baditu, betiere dagokion gizarte-zerbitzuak egiaztaturik. Amak eta aitak lan egiten duten kasuan, baimena egoera horretan daudenek aukeratzen duten 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 haurraren 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:

- Laneratzea eragozten duen ordezkartzako 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 indarraldia izango dute.

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

44. artikulua.—*Ahaideak 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 ahaideren bat zaindu behar duten langileek, odolkidetasunezko edo ezkontzako ahaideetasuneko bigarren mailaraino, baldin eta ahaidea, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

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 preavisar 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 periodos 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.

CAPITULO 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.

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 preadoptivo, 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.

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

Eszedentzia honek ez du ezein lansarirako 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 irauten duen 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, lanbide talde edo kategoria bereko lanpostu bat gordetzeko eskubidea izango du.

Nolanahi ere, langilea familia ugariaren (modu ofizialean onartua) partaide bada, 15 hilabetez gordeko zaio lanpostua, kategoria orokorreko familia ugariko partaide bada, eta kategoria bereziko bada, 18 hilabete arte gordeko zaio.

45. artikulua.—*Eszedentzia bereziak*

Eszedentzia bereziak honako kasu hauetan emango dira:

- Lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko.
- Zeregin humanitarioak betetzeko edo garapenerako lan-kidetzan jarduteko ospe handiko erakundeen esparruan, betiere langileak bost urteko antzinatasuna badu erakundearen.

Langileak erakundearen jardun aktibo jarraituan bost urteko antzinatasuna 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 urtetan lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, baina adierazitako epea igarotakoan lanera itzultzen denean, erakundearen dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehentasun-eskubide bat soilik gordeko zaio.

Nolanahi ere, eszedentzia bereziak emango dira eta langileak ez du ezein lansaririk jasotzeko eskubiderik izango. Adierazitako aldia antzinatasunerako zenbatuko da, salbu eta lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko eskatzen diren eszedentzialdiak badira, eta hobekuntza horiek langilearen lanpostuarekin zerikusirik 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 irauten duen 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.

46. artikulua.—*Borondatezko eszedentzia*

Erakundearen etengabeko jardun aktiboan urtebeteko antzinatasuna duen langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du. Eszedentzia hori ez da urtebetetik beharokoa 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 lansarirako eskubiderik ematen eta eszedentzialdi hori 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 irauten duen bitartean, lanpostu hutsa ordezkotzeko batek beteko du. Titularra lanera itzultzen

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:

- Para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.
- 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 periodo 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.

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 periodo no inferior a un año ni superior a cinco, 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 periodo 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

denean amaituko da ordezkoren 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 dau den edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriro ere sartzeko lehenetsun-eskubide bat soilik gordeko zaio.

47. artikulua.—Atxilotze-kasurako bermeak

Atxilotu dituzten edo askatasuna kentzen zaien langileei -edo zein izanik ere denbora- lanpostua gordeko zaie, indarreko legediaren esparruan. Hortaz, hutsik dauden lanpostuetara itzuliko dira, baina lehen zeuzkaten 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 irauten duen bitartean, edo egoera behin betiko konpontzen den bitartean.

48. artikulua.—Eszedentzia amaitutakoan lanera itzultzea

Hemen azaldutako eszedentzia-egoera guztien arau orokor gisa, eszedentzialdia amaitutakoan, langileak erakundera itzuli nahi badu, eszedentzialdia amaitu baino 30 egun lehenago eskatu beharko du baimena.

Eszedentzialdia amaitutakoan, langileak 30 eguneko epea izango du lanera itzultzeko. Langileak itzultzeko aukeratzten duen data eszedentzialdiaren azken astean jakinarazi beharko dio erakundeari.

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

Eszedentzialdiak irauten duen bitartean, lanpostu hutsa ordezeko batek bete badu, ordezeko 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 eszedentzialdiak irauten duen bitartean, baita erakundeak Gizarte Segurantzari kotizatzeari utzi dion aldiaren ere.

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

Etetealdian zenbatuko da antzintasuna.

50. artikulua.—Erretiroak

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek erretiroa 65 urterekin hartzea ezarri da, betiere erakundeek enplegua sortzeko legez ezarritako neurriak hartzen badituzte eta neurri horiek erretiroa mota hori hartzeko baimena ematen badute. Hala ere, erretiroa bermatuko dien gutxieneko legezko kotizazioaldia bete ez dutenek enpresan lanean jarraitzeko aukera izango dute, epea edo baldintza hori bete arte.

Erakundeak eta langileak ados jarrita, langile guztiek, 55 urte betetakoan, beren lan-jardueran 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.

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 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 periodo objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho periodo.

A la finalización del periodo 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 periodo 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 periodo 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 previsible 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.

Artículo 50.—Jubilaciones

Se establece la jubilación a los 65 años para todo el personal afectado por este convenio siempre y cuando por las organizaciones se adopten las medidas de creación de empleo legalmente previstas y que autoricen dicho tipo de jubilación. No obstante, aquellos trabajadores y trabajadoras que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

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.

VI. TITULUA

HOBEKUNTZA SOZIALAK

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 90 ordainduko dizkio langileari.

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

Hitzarmen honen eraginpeko langileak honako eskubide hauek izango ditu:

- a) Jangelako eta sukaldeko zerbitzuak betetzen dituzten langileek mantenua jasotzeko eskubidea izango dute dagoen lan-jarduera betetzen duten egunetan, baldin eta otorduak eta eguneko lanaldia aldi berean badira. Terapiakomunitateetako langileek ere eskubide bera izango dute.
- b) Erakundearen barneko langileek mantenurako eta ostaturako eskubidea izango dute.

53. artikulua.—Erantzukizun zibileko aseguruak

Erakundeek 300.300 euroko erantzukizun zibileko aseguru bat kontratatu dute.

54. artikulua.—Ugazabaren 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 sartzten den erakundeari eta langileen ordezkariari:

- a) Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen ziurtagiria.
- b) Eraginpeko langileen soldaten azken ordainagiriaren fotokopia.
- c) Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC-1 eta TC-2 agiriaren fotokopia.
- d) Langileen zerrenda, honako hauek zehaztuta: izen-abizenak, Gizarte Segurantzarako afiliazio-zenbakia, antzinateasuna, lanbide-kategoria, lanaldia, ordutegia, kontratazio-modalitatea eta oporrak hartzeko denboraldia.
- e) Subrogazioaren eraginpeko langileen lan-kontratuen fotokopia.
- f) Eraginpeko langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentuen kopia. Dokumentu horietan azaldu beharko da uzten duen erakundearen zati proportzionalen kitapena 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 delegatuek eta atal sindikalek honako eskubide eta eginkizun hauek izango dituzte:

TITULO 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 90.

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 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) 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.

TITULO 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) Hutsegite arin, larri eta oso larriengatik dagokion lantokian ezarritako zigor 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 kopuruaren 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 erabilerak 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-delegatuek 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 delegatuek, Enpresa Batzordeko delegatuek edota Hitzarmen hau negoziatzeko izendatutako langileek behar dituzten ordaindutako baimenak izango dituzte negoziazio horiek irauten duten bitartean. Eskubide horretaz baliatzeko 48 orduko aurretiaz jakinarazi beharko diote goragoko nagusiarri. Era berean, batzordeko kide bakoitzak edo lantokiko langileen delegatuak ordaindutako ordu-kreditua izango dute hilean dituzten ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko, betiere honako eskala honen arabera:

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

f) Lantoki guztietan iragarki-taula sindikalak jarriko dira. Taula horiek behar diren neurrikoak izango dira eta leku ikusgarrietan jarriko dira. Horietako bat enpresa-batzordearen informazioa jartzeko izango da eta bestea atal sindikal bakoitzarentzat. Adierazitako taulak erakundeak jarriko ditu, langileen ordezkariekin ados jarri ondoren. Ordezkaririk 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 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 delegatuei eta atal sindikalei.

56. artikulua.—Bilerak

Berrogeita hamar langiletik gorako lantokietan, langileen delegatuek, enpresa-batzordeek, 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).

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 periodo de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos, que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su jefe inmediato superior. Así mismo 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 tablones 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 tablones 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 desenvolvimiento 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).

VIII. TITULUA

DIZIPLINA ARAUBIDEA

57. artikulua.—*Diziplina-araubidea*

Laneko arauetan ezarritakoa ez betetzeagatik, langileei zigorrak jarri ahal izango zaizkie, betiere honako hutsegite-mailen eta zigor 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 hiru eta bost 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, jokoera 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 berriro egitea.
- Hiruhilekoan hutsegite arin bat hiru aldiz egitea, desberdina bada ere, eta arrazoi horrengatik zigorra 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 jokoera ere.
- Hilean hamar egunetik gora, edo hiruhilekoan hogeita hamar egunetik gora lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteak behin eta berriz egitea.
- Langileak eta erabiltzeak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea eta agintekeriak jokatzea.
- Zentroko erabiltzaileengandik edo horien familiengandik etekin ekonomikoak edo gauzazkoak lortzea.
- Zentroko erabiltzaileen edo zentroko langileen gauzak, dokumentuak, materiala eta abar hartzea.
- Herri-askatasunez eta sindikatu-eskubideez baliatzeari oztopoak jartzea.
- Hiruhilekoan hutsegite larri bat bi aldiz egitea, desberdina bada ere, eta arrazoi horrengatik zigorra jarri bada.

58. artikulua.—*Zigorrak*

Honako zigor 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.

TITULO VIII

REGIMEN 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, origine 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.
- 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) 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 hogeit egunekoa, eta oso larriek hirurogei egunekoa, erakundeak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

Ezarritako zigorren ondorioz norberaren espedientearen egin daituzkeen aurkako oharrak ezabatu egingo dira bi, lau edo zortzi hileko epea igarotakoan, hutsegitea arina, larria edo oso larria bada, hurrenez hurren.

59. artikulua.—*Izapidetzea eta preskripzio-epea*

Zigorak idazki bidez eta arrazoituta jakinaraziko zaizkio interesdunari jakin dezan eta ondorioak izan ditzan. Horretaz gain, enpresa-batzordeari edo langileen delegatuari edo eraginpeko langilea kide den atal sindikalari jakinaraziko zaio.

Hutsegite larriengatik ezarritako zigorrak jarri ahal izateko espediente-sumarioa abiarazi beharko da. Hutsegitearen berri izandakoan emango zaio hasiera espedienteari, eta interesdunari kargu-oria 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, delegatuek, atal sindikalak, langileak, edo biek, alegazioak egiteko duten eskubideaz baliatu ez badira, egokitzen jotzen den zigorra ezarriko zaio langileari, hutsegitearen larritasunaren eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Enpresa-batzordeko kideen, enpresa delegatuen edo atal sindikaletan erantzukizuneko karguak dituzten kideen kasuetan, bai euren kargu sindikaletan jardunean badaude, bai arauzko bermealdian badaude, zigorrak jartzeko kontraesanezko espedienteak izapidetu behar da nahitaez, edozein izanik ere hutsegitearen larritasuna.

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

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehena.—*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 badituzte; hala, ezein langile ez da kaltetuta gertatuko Hitzarmen honetan adostutako ezein idatz-zati ezartzeagatik.

Bigarrena.—*Antzintasun-plusaren aplikazioa*

Interpretazio Batzorde Mistoan edo Hitzarmenaren Batzorde Paritarioan kontuan hartuko da —betiere egiaztatu ondoren— hainbat erakundeek euren «Oinarriko Soldatan» diru kopuru batzuk sartuta dituztela. Diru kopuru horiek garai batean «Antzintasun-plusa» ziren. Hortaz, hitzarmen honetan aurreikusitakoa aplikatzeari begira, gertakari hori kontuan izango da aplika daituzkeen soldatagoerak bidezkoak diren edo ez erabakitzeke. Gai horri buruzko erabakia Interpretazio Batzorde Mistoaren edo Hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren eginkizunen arabera formalizatuko da.

Hirugarrena.—*Euskara sustatzea eta normalizatzea*

Euskalduntzeko azpibatzerdea sortzen denetik aurrera, azpibatzerde horrek Euskalduntze Plan bat aurkeztuko die hitzarmen

- 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 periodo 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

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 superen 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.

Segunda.—*De la aplicación del plus de antigüedad*

En la Comisión Interpretativa Mixta o C. Paritaria del Convenio, se tendrá en consideración, previa verificación de ello que, determinadas organizaciones, tienen incluidas, dentro de su «Salario Base», cuantías económicas que en su día fueron «Plus de antigüedad», por lo que, a los efectos de aplicación de lo previsto en el convenio, se tendrá en cuenta dicha circunstancia para determinar la procedencia ó no de posibles incrementos salariales. El acuerdo sobre este extremo se formalizará dentro de las funciones de la Comisión Interpretativa Mixta o Comisión Paritaria del Convenio.

Tercera.—*De la promoción y normalización del euskera*

A partir de la creación de la subcomisión de euskaldunización la misma presentará un Plan de Euskaldunización a las organi-

hau aplikatuko zaien erakundeei. Plan hori Euskararen normalkuntzari buruzko EAEko legedian oinarrituta dago, eta euskalduntzeko lehen-tasunak azpisektoreen eta lanbide-kategorien, epeen eta giza baliabideen eta baliabide ekonomikoen arabera aplikatuko ditu Plana gauzatzeko eta Autonomia Erkidegoko eta Tokiko Erakunde Publikoek (Aldundiak eta Udalak) parte hartzeko.

Era berean, erakundeek Euskara sustatzeko eta normalizatze-ko Plan bat egin behar dute. Halaber, erakundeek konpromisoa hartuko dute Plan horretan erakundearen barnean euskararen erabilera normalizatze-ko premia-ko 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.

Laugarrena.—Soldata ez aplikatzeko klausula

Soldata-erregimena ez aplikatzeari heldu nahi dioten erakundeek langileen legezko ordezkariari jakinarazi beharko diete, baita Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari ere. Horretaz gain, soldataren beste tratamendu bat egiaztatze-ko 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 ordezkari-za ados jarrita zehaztuko dira, eta ordezkari-za 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.

(III-134)

zaciones 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 euskaldunización 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 merito.

Cuarta.—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.

(III-134)

Ingurumen eta Lurralde Antolamendu Saila

JENDAURREKO INFORMAZIOA

Juan Olea Mentxaka jaunak, Urdulizko Elortza Plaza, 1.ean egoitza duen Urduliz Urbanismo Sozietatea, S.A. enpresaren ize-nea eta horren ordezkari gisa, administrazio baimena eskatzen du hondakin-urak husteko hodia Elortza Auzoa 42. areatik sare orokor-areekin konektatzeko obrak egiteko, Urdulizko udalerrian (Bizkaia).

Obra horien bitartez, Urdulizen hodakin-urak husteko hodia- ren pasagunea egin nahi da, eta erreka txiki batean dagoen zubi batera atxiki.

Eta hori guztia jendaurrean jartzen da, guztiak jakinaren gai- nean egon daitezke, hogeita hamar eguneko epean, iragarkia «Biz- kaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu eta biharamunetik hasita; eta, horrenbestez, eskatu den baimenaren ondorioz nolabaiteko kalteren bat hartuko dutela uste dutenek erreklamazioak aurkez ditzakete epe horren barruan, Urdulizko Alkatetzan (Bizkaia) edo Bizkaiko Uren Zuzendaritzako bulego hauetan (Agirre lehendakariaren etorbidea, 9. zk.a, 6. esk., Bilbo). Espedientearen Uren Zuzendaritzan izango dute, nahi duenak azter dezan.

Bilbon, 2006ko martxoaren 13a.—Bizkaiko Lurralde-bule- goko Burua, Iñaki Ezkurra Yurrebaso

(III-135)

Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

INFORMACION PUBLICA

Don Juan Olea Mentxaka, en nombre y representación de Urduliz Urbanismo Sozietatea, S.A., con domicilio en Elortza Plaza, 1 de Urduliz, solicita la correspondiente autorización administrativa para la realización de obras de conexión de una tubería de evacuación de residuales desde el Area 42 Elortza Auzoa con la red general, en el término municipal de Urduliz (Bizkaia).

Las obras consisten en la ejecución de un paso de una tubería de aguas fecales sobre un pequeño arroyo, adosado a un puente existente, en Urduliz.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente a la fecha del «Boletín Oficial de Bizkaia», en que se publique este anuncio, a fin de que quienes se consideren perjudicados con la autorización solicitada, puedan presentar sus reclamaciones, durante el indicado plazo, en la Alcaldía de Urduliz (Bizkaia), o en estas oficinas sitas en Bilbao, Lehendakari Agirre, número 9-6.º dcha., donde estará de manifiesto el expediente de que se trata.

En Bilbao, a 13 de marzo de 2006.—El Jefe de la Oficina Terri- torial de Bizkaia, Iñaki Ezkurra Yurrebaso

(III-135)