

6

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA

6

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Hitzarmen Kolektiboa Agindu zenbakia 20100025012011

ERABAKIA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Gipuzkoako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da 2011-14rako Gipuzkoako Esku Hartze Sozialari buruzko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (kodea 20100025012011).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2011ko ekainaren 3an ordezkarietza honetan aipatutako hitzarmena aurkeztu da, Hedatzen-ek, enpresarien ordezkapenean, eta ELA, LAB, CCOO eta UGT sindikatuek, langileen ordezkapenean, 2011ko ekainaren 1ean sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) 8. artikuluan aurreikusitako errekerimendua artikulua jakin bat konponzeko burutu ondoren 2011ko ekainaren 22an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza la agintaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011-03-25eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)— dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*)— hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak— lotuta.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak. Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 2011ko ekainaren 23a.—Fco. Javier Díez Miguel, Lurralde Ordezkaria.

(306176)

(8594)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenio Colectivo N.º de Orden 20100025012011

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa para 2011-14. (código 20100025012011).

ANTECEDENTES

Primero. El día 3 de junio de 2011 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por HEDATZEN, en representación de los empresarios y por ELA, LAB, CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, el día 1 de junio de 2011.

Segundo. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), para la subsanación de un determinado artículo, y se ha cumplimentado el 22 de junio de 2011.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 25-03-2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores. En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 23 de junio de 2011.—El Delegado Territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

(306176)

(8594)

ESKU HARTZE SOZIALARI BURUZKO GIPUZKOAKO
II. HITZARMEN KOLEKTIBOA (2011-2014)

I. TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK.

I. KAPITULUA EREMUAK

1. artikulua. Jardute-eremua.

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

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

Honako eremu hauek izango dira hitzarmen honen eraginpekoak: Gizarte-ekintzaren eremuak, gizarte- eta lan-arloko eremua edo gizarte- eta osasun-arloko eremua, baita gizarte- eta kultura-arloko eremua eta gizarte-hezkuntzazko eremua ere, baita sortutako gaixotasun mentala ere. Zortzigarren xedapen gehigarrian jarduera-katalogo bat jasotzen da funtzio-eremuren ezagutza eta zehaztapen hobea izateko.

Kolektibo hartzaileak ere asko dira: Adingabeak eta gazteak, emakumeak, adinduak, arrazoi ekonomikoak direla-eta baztertuta daudenak, aterperik gabekoak, edonolako adikzio edota adikzio ohiarekiko mendetasunak eragindako osasun-arazoak dituzten pertsonak, 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, jardute-eremuko zerbitzuak ematen dituzten dibilisioak, negozio-ildok, atalak eta bestelako unitateak ere Hitzarmen Kolektibo honen eraginpekoak dira, baita horiek integratuta dauden erakundearen jarduera beste bat bada edo hainbat sektoreri dagokion jarduera bat baino gehiago gauzatzen badu ere, salbu eta erakunde horietarako itundutako baldintzak hitzarmen honetan itundutakoak baino hobeak badira; kasu horretan, hitzarmen honetan bermatutakoa gutxienezkoa izango da.

Horrez gain, hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratuko dira esanbidez ingurumena eta kirola edo kultura jarduera nagusitzat dituzten erakundeak; horiek guztiak zentzurik zorrotzenezan eta aurreko paragrafoan xedatutakoa bazter utzi gabe.

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

Era berean, hirugarren adinekoentzako zentroak eta egoitzak, eta lan-arloko arauketa propioak dituzten etxez etxe laguntza-zerbitzuak kanpoan uzten dira, baita Donostiako eta Irungo Gurutze Gorriaren ospitaleak ere.

I. CONVENIO COLECTIVO DE
INTERVENCIÓN SOCIAL DE GIPUZKOA (2011-2014)

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. ÁMBITOS

Artículo 1. Ámbito funcional.

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

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

Se verán afectados por éste convenio los ámbitos de la acción social, así como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural y lo socio-educativo y la enfermedad mental sobrevenida. En la Disposición Adicional octava, se recoge un catálogo de actividades para mejor conocimiento y precisión del ámbito funcional.

Los colectivos destinatarios son igualmente diversos; menores y jóvenes, mujer, personas mayores, excluidos por cuestiones económicas, sin hogar, personas con trastornos por dependencia a cualquier tipo de adicción y ex adicción, inmigrantes, desempleados y desempleadas, personas reclusas y ex reclusas, en todos los casos personas o colectivos en exclusión, en riesgo de exclusión o sobre los que es necesario promover su participación social, entre otros.

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

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

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

Del mismo modo se excluyen los centros y residencias de la tercera edad y los servicios de ayuda a domicilio que tienen regulaciones laborales propias, así como los centros hospitalarios de la Cruz Roja de San Sebastián e Irun.

Azkenik, kanpoan uzten dira hondartzetako sorospen-zerbi-tzuak edo jarduerak eta hitzarmen honen eremuan garatutako prestakuntza- eta enplegu-programen hartzaileak, baita hitzar-men honen funtzio-eremuaren barruan bildutako erakundeek egiten dituztenean ere.

2. artikulua. Lurralde-eremua.

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

3. artikulua. Langile-eremua.

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

4. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

2011., 2012., 2013. eta 2014. urteetarako sinatuko da hitzarmen hau. «Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN» argitaratuko den egu-nean hasiko da hitzarmen honen indarraldia, eta ondorio ekonomi-koek 2011ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute.

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

5. artikulua. Hitzarmenaren amaiera iragartzea eta luza-pena.

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

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

Hitzarmen Kolektiboaren amaiera behar den garaian eta moduan iragarritakoan, hurrengo Hitzarmen Kolektiboaren Negoziazio Batzordea lehenbailehen —betiere 2014ko abendu-aren 31 baino lehen— eratzeko konpromisoa hartu dute bi alder-diek, eta hitzarmen hau luzatutaz joko da, baldin eta hitzarmen berri batek aldatzen ez badu.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura.

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina era-tzen dute, eta aplikazio praktikoari begira, orokortzat hartuko dira, lehen xedapen gehigarriak ezarritakoa bazter utzi gabe.

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

Por último, quedan excluidos los servicios o actividades de socorrismo en playas y el personal destinatario de los progra-mas de formación y empleo desarrollados en el ámbito del pre-sente convenio, aún cuando sean realizados por entidades que están dentro del ámbito funcional de este convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente convenio se firma para los años 2011, 2012, 2013 y 2014. Entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el «BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa», los efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2011.

Las regularizaciones salariales se realizaran dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de su publicación.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el pre-sente Convenio con una antelación mínima de sesenta (60) días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el organismo correspondiente del Gobierno Vasco con una antelación mínima de sesenta (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 31 de diciembre de 2014, y en tanto no sea modificado por un nuevo acuerdo se entenderá el mismo pro-rrogado.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

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

7. artikulua. Zuzenbide osagarria.

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

II. KAPITULUA. BATZORDEAK

8. artikulua. Batzorde paritarioa.

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

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

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

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

9. artikulua. Osaera.

Batzorde Paritarioa -Gipuzkoako lurralde historiko osorako bakarra- 18 kidek osatuko dute: 9 kide erakundea ordezkatzuz, eta beste 9 sindikatuak ordezkatzuz. Horiek guztiak hitzarmenaren sinatzaileak izango dira eta bakoitzak bere ordezkoa izango du.

Alderdi sinatzaile bakoitzak gutxienez Batzordeko kide bat izango du bermatuta; nolanahi ere, alderdi bakoitzak Negoziazio Mahaia 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 eguneko denboraldiaren barruan eratuko da. Lehenengo bileran Presidentetza eta Idazkaritza izendatuko dira, eta behar izanez gero, haren funtzionamendurako arautegia onartuko da.

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

Erabakiak baliodunak izateko, Batzordea alderdi bakoitzeko ordezkariaren %50ekin osatuko da, eta erabakiak boto kualifikatuen bitartez hartuko dira, Batzordearen partaide diren erakundeen ordezkariaren arabera. Erabakiak hartu ahal izateko, erakundeen aldetik eta langileen aldetik dauden ordezkarien %50ek onartu beharko ditu erabaki horiek ezinbestean.

Artículo 7. Derecho supletorio.

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

CAPÍTULO II. COMISIONES

Artículo 8. Comisión paritaria.

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

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

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

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

Artículo 9. Composición.

La Comisión Paritaria, única para el territorio histórico de Gipuzkoa, estará integrada por dieciocho (18) miembros, nueve (9) en representación de las organizaciones, y otros nueve (9) 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 quince (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.

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

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

11. artikulua. Egoitza.

Honako hau da Batzorde Paritarioaren helbidea: Donostia-ko Hondarribia kalea, 6-1. ezkerre (PK: 20005). Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) egoitza.

12. artikulua. Langileek parte hartzeko mekanismoa.

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

Jakinarazpenak kideetako edozeini zuzendu ahal izango zaizkio.

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

II. TITULUA

LANAREN ANTOLAMENDUA

13. artikulua. Definizioa.

Lanaren antolamendua, eta ondorioz, giza baliabide eta baliabide material guztien antolamendua erakundeei dagokie (Zuzendaritzaren bitartez), Hitzarmen honetan, Langileen Estatutuan eta aplikatu beharrekoak diren gainerako arauetan langileei eta haien ordezkariak entzuteko, 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 arrazak, sexuak, aukera sexualak, erlijioak, etniak, jatorriak, aukera politiko edo sindikalak edota adinak eragindako edozein diskriminazio, baita adierazitako gaiak direla medio lansari desberdina ematea ere enpresan lanpostu berdinetan diharduten langileei.

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

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

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 el de la sede del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en Donostia-San Sebastián, (C/ Fuenterrabía, número 6- 1.º izda. C.P. 20005).

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

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

Las comunicaciones podrán dirigirse a cualquiera de los componentes.

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

TÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13. Definición.

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

TÍTULO III

CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

CAPÍTULO I. CONTRATACIÓN

Artículo 14. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, origen, 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.

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 Gipuzkoako Esku-hartze Sozialaren eremuko Erakundeetan, betiere honako esparru hauei buruzko edukien arabera:

— Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa.

— 1995eko urriaren 21ean Florentzian egindako Gizarte Elkarriketari buruzko Gailurrean onartutako baterako Aitorpena. Gailur horretan honako izenburua duen dokumentuan bilduta dauden erabakiak onartu ziren: «Arrazakeria eta xenofobia prebenitzeari eta lantokian berdintasuna sustatzeari buruzko aitorpen bateratua».

— Europako Parlamentuak eta Europako Batzordeak onartutako 2002/73/EE Zuzentarau azaltzen diren oharrak, proposamenak eta aplikatzeko irizpide orokorrak. Zuzentarau horrek 76/207/EE Zuzentzaria aldatzen du.

15. artikulua. Kontratazioa orokorrean.

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

16. artikulua. Kontratu modalitateak.

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

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

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

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

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

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 Gipuzkoa de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

— La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

— La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

— Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 15. De la contratación en general.

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, las organizaciones tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores y las 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 las trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio podrán ser contratados/as 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/as trabajadores y trabajadoras estén adscritos/as 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.

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 zaizen arautegi orokorrak edo bereziak kasu horietarako aurreikusitakoa aplikatu beharko da.

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

3. Salbuespenezko produkzio-zirkunstantziek eragindako behin-behineko kontratua: Mota horretako kontratuekin salbuespenezko premiei erantzungo zaie, betiere premia horien iraupena hemezortzi hilabeteko epean, hamar hilabetetik gorakoa ez dela izango aurreikusituen bada. Behin-behineko kontratua hamar hilabete baino gutxiagoko eperako sinatzen bada, kontratua luzatu ahal izango da -behin bakarrik- bi alderdiak ados jartzen badira, baina kontratuaren iraupen osoak ezin izango du goian adierazitako gehienezko iraupena gainditu.

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

Arestian azaldutako modalitateak gorabehera, euren jarduerak Hitzarmen honen jardute-eremuan betetzen dituzten erakundeek legez araututako beste edozein kontratu modalitate sinatu ahal izango dute (praktiketarako, prestakuntzarako, minusbaliatuentzako enplegua sustatzeko, erretiroa 64 urterekin hartu duen langilea ordezkatzeko, eta abarretarako); 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 erakundeak antzinateasunerako baliodun gisa zenbatuko dira.

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

Halaber, honako hauek langile finko bihurtuko dira: Hogeita hamar hilabeteko denbora-tartean hogeita lau hilabetetik gorako denbora-tarterako (etenik gabe edo etenekin) kontratuak egon diren langileak, lanpostu bereberean eta erakunde bereberekin, aldi baterako bi lan-kontratuen edo gehiagoren bitartez (kontratuak zuzenean nahiz ABLE baten bitartez sinatu direla ere), eta iraupen mugatuko kontratu modalitate bereberekin edota desberdinekin; kontratazioa prestakuntza-kontratuen, txanda-kontratuen, eta bitarteko lan-kontratuen bitartez egin denean ez da hori aplikatuko.

18. artikulua. Kontratu mugagabe bihurtzea.

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

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 pre- visto 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 y/o reconocimiento.

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 pre- vea superior a diez meses en un período de dieciocho. En caso de que dicho contrato eventual se concierte por una duración inferior a los diez meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total pueda exceder de dicho tiempo máximo.

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

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

Artículo 17. De los contratos temporales.

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

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

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

Artículo 18. Conversión en contrato indefinido.

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

19. artikulua. Txanda-kontratua.

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

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

20. artikulua. Probaldia.

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

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

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

Kasu horietan probaldia hilabetekoa izango da.

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

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

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

21. artikulua. Langile ezinduentzako lanpostuak gordeztea.

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

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

22. artikulua. Lanpostu hutsak eta berriak.

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

Nolanahi ere, hitzarmen hau sinatu eta sei hilabeteko epean, hitzarmen hau aplikatzen zaion erakunde guztiek nahitaez bete beharreko barne-aplikazioko arau bat eduki behar dute. Arau horrek honako honetara behartuko du erakundea: Lanpostua eskaintzen duen erakundeko langileei -sei hilabeteko antzi-

Artículo 19. Contrato de relevo.

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

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

Artículo 20. Período de prueba.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

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

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

Artículo 22. Vacantes y puestos de nueva creación.

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

En cualquier caso en el plazo de seis meses, a partir de la firma del presente convenio, todas las organizaciones a las que les es de aplicación el mismo, deberán de tener elaborada una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar la oferta de vacantes

natasun aitortua dutenei- eskaini behar zaizkie hutsik dauden lanpostuak eta lanpostu berriak, konfiantzazko lanpostuak izan ezik. Arestian adierazitako arauak honako hauek bilduko ditu gutxienez: Parte hartu ahal izateko informazioak, prozedurak eta eskubideak eta horiei buruzko kontsulta.

II. KAPITULUA. LANA UZTEA

23. artikulua. Lana nork bere borondatez uztea.

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

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

III. KAPITULUA. PRESTAKUNTZA

24. artikulua. Prestakuntzarako eta Hizkuntza Normalizarako Sektore Batzordea.

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

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

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-mutualitaterik ez duten edo beste mutualitate bat kontratatu behar duten erakundeek langileen ordezkarietara galde-tuko diete mutualitatea aukeratu aurretik.

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

Erakundeek prebentzioko laguntza teknikoaz arduratuko den prebentzio-zerbitzu bat izango dute –berezkoa edo hitzar-tua–. Zerbitzu horren eginkizun nagusia prebentzio-plana disei-natu eta aplikatzea izango da, eta honako hauek bilduko ditu gutxienez:

— Langileen osasunari eta segurtasunari eragin diezaioke-ten arrisku-faktoreak aztertzea.

— Prebentzio-neurri egokiak hartzeko garaian eta horien eraginkortasuna zaintzeko garaian lehenetsiak zehaztea.

— Lanpostuetako arriskuen prebentzioari eta osasuna zain-teari buruzko informazioa eta prestakuntza ematea langileei.

y plazas, que no se refirieran a puestos de confianza, a los tra-bajadores y trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida. Que la norma antes reseñada deberá contener al menos, las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta.

CAPÍTULO II. CESES

Artículo 23. Cese voluntario.

El trabajador o la trabajadora que desee cesar voluntaria-mente en el servicio de la organización, se vendrá en la obliga-ción de ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deduc-ción 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 a la trabajadora, la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

CAPÍTULO III. FORMACIÓN

Artículo 24. Comisión Sectorial de Formación y Nor-malización Lingüística.

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

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

CAPÍTULO IV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 25. Seguridad y salud laboral.

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

Las organizaciones que no tengan designada mutua de acci-dentes o se viesan en la necesidad de contratar una diferente, consultaran con carácter previo a los representantes de los tra-bajadores y trabajadoras para la elección de la misma.

Por último todas las organizaciones afectadas por el pre-sente 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 preven-tiva. 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 trabaja-doras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.

— Lehen laguntzak eta larrialdi-planak behar bezala eman-gio direla bermatzea.

— Lanetik datozen arriskuei dagokienez, langileen osasuna zaintzea.

Jarduera horiek prebentzio-batzordeak onartu eta aztertuko ditu.

IV. TITULUA

LANALDIA ETA ORDAINSARI EGITURA.

I. KAPITULUA. LANALDIA

26. artikulua. *Gehienezko lanaldia.*

2011. urteari dagokionez, gehienezko lanaldia egiaz lan egindako 1.675 ordukoa izango da, 2012. urteari dagokionez, 1.649 ordukoa, 2013. urteari dagokionez, 1.625 eta 2014. urteari dagokionez, 1.600 ordukoa ordukoa. 2011. urteko gehienezko lanaldia orain arte erakunde bakoitzak aplikatu dituen irizpideen arabera definituko da.

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

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

Horrez gain, benetako lanalditzat emango da txanda-aldaketetan dagoen baterako denbora («gainjartzea»), baita ordaindutako atsedendialdiak ere, baliatzen ari diren erakundee-tan.

Era berean, hitzarmen honen aplikazio-eremuko erakunde guz-tiek urte bakoitzaren urtarilaren 31 baino lehen, gutxienez erakun-dearen lan-egutegi orokorra prest eduki beharko dute, baita adiera-zitako egutegiarekin antolatutako azpiegutegiak ere, zehazki, egutegi orokorrean jasotakoak ez diren ordutegiak dituzten unitate funtzional, programa edo proiektu kopurua bezainbeste.

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

27. artikulua. *Gaueko lana.*

Gaueko lantzat hartuko dira gaueko 10etatik goizeko 6etara bitarte egiten diren benetako lanorduak; betiere, gai horren inguruan eta dagokion plusa ordaintzeari dagokionez, erakun-deetan izan daitezkeen erabakiak errespetatuko dira. Zehaztaper hori ordutegi horretan jardueraren bat egiten duten eta txandaka lan egiten ez duten langileen ondorioetarako egi-ten da. Beren lana gaueko ordutegian egiteko espezifikoki kon-tratatutako izan diren langileei ere ez zaie aplikatuko.

Gaueko osagarria 4. eranskinean jaso da, benetako lanordu bakoitzeko ordaindu beharreko zenbatekoak zehaztuta.

Salbuespen gisa, lan-akordio orokorrak edo eragin kolekti-boko lan-akordioak dituzten erakundeei dagokienez, eta akor-dio horietan gaueko lanean emandako orduengatik beste zenba-keta batzuk eta konpentsazio bereziak ezartzen badira, akordio horietan azaltzen dena aplikatuko da.

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

— Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.

— Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras respecto de los riesgos derivados del trabajo.

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

TÍTULO IV

JORNADA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO I. JORNADA

Artículo 26. *Jornada máxima.*

La jornada máxima anual será de 1.675 horas de trabajo efectivo en 2011, de 1.649 horas en 2012, de 1.625 horas en 2013 y de 1.600 horas en 2014, quedando la jornada máxima anual del año 2011 definida por los criterios que cada organiza-ción haya venido aplicando hasta la fecha.

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

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

Igualmente tendrán la consideración de jornada efectiva el tiempo coincidente en los cambios de turno («solape»). Así como los descansos retribuidos en aquellas organizaciones que los vengán disfrutando.

Asimismo todas las organizaciones del ámbito de aplica-ción de este convenio deberán tener antes del 31 de enero de cada año, al menos el calendario laboral general de la organiza-ción y tantos subcalendarios articulados con el primero como unidades funcionales, programas o proyectos con horarios dife-rentes 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 efec-tivo que se presten entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, si bien se respetarán los acuerdos que pudieran tenerse en las organizaciones respecto esta materia y al objeto del abono del plus correspondiente. Esta concreción se realiza a los meros efectos de aquellos/as trabajadores y trabajadoras que realicen algún tipo de actividad en ese horario y no estén sujetos a tur-nos. Tampoco se aplicará a aquellos/as trabajadores y trabaja-doras que hayan sido contratados/as específicamente para reali-zar su trabajo en horario nocturno.

El complemento de nocturnidad se ha recogido en el Anexo 4, con cantidades a abonar por cada hora de trabajo efectivo.

Con carácter excepcional para aquellas organizaciones que tengan acuerdos laborales de carácter general o efecto colec-tivo, en los que se establezcan cálculos diferentes así como compensaciones específicas por las horas de trabajo nocturno, será de aplicación lo que señalen sus respectivos acuerdos.

En el caso de que la aplicación de este artículo, en las orga-nizaciones del sector, genere discrepancias, se obligan las par-tes 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.

II. KAPITULUA. OPORRAK

28. artikulua. Oporrak.

2011 eta 2012 urteei dagokienez, langileek gutxienez 35 lanegun izango dituzte oporretarako, 2013 urteei dagokienez, 38 lanegun izango dituzte eta 2014 urteei dagokienez 40 lanegun izango dituzte eta egun horietako 3 norberaren eginkizunetarako egun gisa zehaztu ahal izango dira. Kasu guztietan, adierazitako egunak aurretiaz eskatu beharko dira, zerbitzuaren funtzionamendua bermatzeko, eta langileak eta enpresak adostuta ezarri beharko dira. Gainerako egunak, hiru alditan baliatu beharko dira gehienez ere, eta aldi bakoitza egutegiko zazpi egunekoa izango da gutxienez (7).

Bestelako erabakiren bat hartzen duten erakundeek kasuan, erabaki horiei jarraituko zaie.

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

Oporraldi hori ezin izango da inola ere dirutan konpentsatu.

III. KAPITULUA. LANBIDE-SAILKAPENA

29. artikulua. Lanbide-sailkapena.

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

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

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

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

— Esku-hartze Sozialeko Arloa (gizarte-arloko eginkizunen ardura duten langileak).

— Administrazio eta Kudeaketa Arloa (erakundearen edo erakundearen zetro bateko edo gehiagoko lan administratiboak eta kudeaketa-lanak egiten dituzten langileak).

— Eta Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa (eginkizun osagarrien edota jarduera nagusiari atxikitako zerbitzuen ardura duten langileak).

CAPÍTULO II. VACACIONES

Artículo 28. Vacaciones.

Para 2011 y 2012 habrá, como mínimo, treinta y cinco (35) días naturales de vacaciones, para 2013 treinta y ocho (38) días naturales y para 2014 cuarenta (40) días naturales, de los que tres (3) podrán ser dispuestos como días de asuntos propios. En todos los casos, dichos días deberán ser solicitados con carácter previo a fin de garantizar el funcionamiento del servicio y establecidos de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa. El resto de los días, se deberán disfrutar en un máximo de tres periodos con un mínimo de siete (7) días naturales por periodo.

En aquellas organizaciones en las que se llegue a acuerdos diferentes, se mantendrán dichos acuerdos.

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

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 29. Clasificación profesional.

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

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

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

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

— Área de Intervención Social (personal encargado en tareas propias de la intervención social).

— Área de Administración y Gestión (personal encargado de tareas administrativas y de gestión de la organización o de uno o varios de los centros de la misma).

— Y el Área de Servicios y Actividades Auxiliares (personal encargado de tareas auxiliares o de servicios anexos a la actividad principal)

1. Taldea

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

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

— Esku Hartze Sozialaren Arloa: Psikologoa, medikua, abokatua, Esku Hartze Sozialako Goi-mailako tituladuna, eta abar.

— Adierazitakoez gain, goi-mailako honako tituladun hauek: Pedagogoa, psikopedagogoa, soziologoa, antropologoa, Ingurumen Zientzia, Giza Zientzia, Biologia, eta abar.

— Administrazio eta Kudeaketa Arloa: Administrazioko eta Enpresen Zuzendaritzako edo Kudeaketako Goi-mailako tituladuna.

— Goi-mailako tituladunak: Ekonomista, Enpresa Zientzian lizentziatua, Lan Zientzian lizentziatua, abokatua, antolaketa-ingeniaria, eta abar.

— Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa: Goi-mailako Tituladunak.

2. Taldea

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

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

— Esku Hartze Sozialaren Arloa: Gizarte-hezitzailea, gizarte-langilea, Esku-hartze Sozialako erdi-mailako tituladuna, OLT-EUD, lan babestuko lantegiko burua, laguntzako irakasleak, eta abar.

— Adierazitakoez gain, erdi-mailako honako tituladun hauek: Lan Harremanak, Terapiak Okupazionala, Heziketa Zientzia, eta abar.

— Administrazio eta Kudeaketa Arloa: Administrazioko eta Kudeaketako Erdi-mailako tituladuna, Enpresa Zientzian edota Lan Harremanetan diplomaduna, eta abar.

— Adierazitakoez gain, erdi-mailako honako tituladun hauek: Enpresa Zientzian diplomaduna, Lan Harremanak, eta abar.

— Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa: Erdi-mailako tituladunak.

3. Taldea

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

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

Grupo 1

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

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

— Área de Intervención Social: Psicólogo/a; Médico/a, Abogado/a, Titulado/a Superior en Intervención Social, etc.

— Titulados/as superiores además de los mencionados: Pedagogo/a, Psicopedagogo/a, Sociólogo/a, Antropólogo/a, CC. Ambientales, Humanidades, Biología, etc.

— Área de Administración y Gestión: Titulados/as Superiores en Administración y Dirección de empresas o en Gestión.

— Titulados superiores: Economista, Licenciado/a en CC. Empresariales, CC. del Trabajo, Abogado/a, Ingeniero/a de organización, etc.

— Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulados/as Superiores.

Grupo 2

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

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

— Área de Intervención Social: Educador/a Social, Trabajador/a Social, Titulado/a Medio en Intervención Social, ATS-DUE, Jefe/a de Taller de trabajo protegido, Profesorado de Apoyo, etc.

— Titulados medios además de los mencionados: Relaciones Laborales, Terapia Ocupacional, CC. de la Educación, etc.

— Área de Administración y Gestión: Titulado/a Medio en Administración y Gestión, Diplomado en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.

— Titulados/as medios/as además de los/as mencionados/as: Diplomado en Empresariales, Relaciones Laborales, etc.

— Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Titulados/as medios/as.

Grupo 3

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

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

— Esku Hartze Sozialaren Arloa: Gizarte-integratzailea, animatzaile soziokulturala.

— Adierazitakoez gain, titulazio baliokideak: Gizarte eta Kultura Arloko Zerbitzueta eta Komunitaterako Zerbitzueta Goi-mailako teknikaria: Haur Hezkuntza, eta abar.

— Administrazio eta Kudeaketa Arloa: Administrazio eta Finantzeta Goi-mailako Teknikaria, Idazkaritza Goi-mailako teknikaria, eta abar.

— Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa: Sukaldaritza Goi-mailako teknikaria, Turismoko Goi-mailako teknikaria, eta abar.

4. Taldea.

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

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

— Esku Hartze Sozialaren Arloa: Begiralea, Gizarte eta Kultura Arloko Zerbitzueta eta Komunitaterako Zerbitzueta Goi-mailako teknikaria, Arreta Soziosanitarioa, eta abar.

— Administrazio eta Kudeaketa Arloa: Administrazioa.

— Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien arloa: Mantentze-lanetako eta zerbitzueta langileak: Baita barneko eta kanpoko komunikazioak ezartzen eta horietaz arduratzen direnak eta eginkizun osagarriak dituztenak ere, hots, banaketak, ibilgai-luak gidatu, sukaldeko lanak, zerbitzari-zerbitzua, gelazain-buru-zerbitzua eta abar.

5. Taldea

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

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

— Esku Hartze Sozialaren Arloa: Zaintzailea.

— Administrazio eta Kudeaketa Arloa: Langile horiek erakundearen edo erakundearen zetro bateko edo gehiagoko administrazio-lanak eta kudeaketa-lanak egiten dituzte, administrazio laguntzailea.

— Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloa: Laguntzaileak: Zerbitzueta oinarritzko eginkizunak dituzte, laguntzaile gisa. Adierazitako eginkizunak honako hauek dira: Instalazioak zaindu, sarrerak kontrolatu, ateak ireki eta itxi, sailak garbitu, atezaintza-lanak egin, bisitei harrera egin eta abar.

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

— Área de Intervención Social: Integrador/a Social, Animador/a Socio-Cultural.

— Titulaciones equivalentes además de las mencionadas: Técnico Superior en Servicios Socioculturales y a la Comunidad: Educación Infantil, etc.

— Área de Administración y Gestión: Técnico Superior en Administración y Finanzas, Técnico Superior en Secretariado, etc.

— Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Técnico Superior en Restauración, Técnico Superior en Turismo, etc.

Grupo 4

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

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

— Área de Intervención Social: Monitor/a, Técnico en Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Atención Socio-sanitaria, etc.

— Área de Administración y Gestión: Administrativo/a.

— Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Personal de Mantenimiento y Servicios: Incluyendo a quienes establecen y atienden las comunicaciones interiores y exteriores, así como quienes realizan funciones auxiliares de reparto, conducción de vehículos, cocina, servicio de camareros/as, gobernante/a, etc.

Grupo 5

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

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

— Área de Intervención Social: Cuidador/a.

— Área de Administración y Gestión: Personal encargado de tareas administrativas y de gestión de la organización o de uno o varios de los centros de la misma, Auxiliar Administrativo/a.

— Área de Servicios y Actividades Auxiliares: Personal auxiliar: Con funciones básicas de servicios con carácter auxiliar, tales como vigilancia de las instalaciones, control de accesos, apertura y cierre de puertas, limpieza de las dependencias, portería, conserjería, recepción de visitas, etc.

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

IV. KAPITULUA. LANSARI-EGITURA

30. artikulua. *Oinarrizko soldata eta urteroko igoerak.*

2011., 2012., 2013. eta 2014. urteei dagokienez, kategorია bakoitzerako oinarrizko soldata 1. eranskinean jasotakoa da.

— 2012. urteko oinarrizko soldatak 2011ko soldatak gehi Gipuzkoako Lurralde Historikoaren 2011. urteko KPIa izango dira. 2013ko oinarrizko soldatak kalkulatzeko 2012ko soldatei Gipuzkoako Lurralde Historikoaren 2012ko KPIa eta %2,5eko diferentziala gehituko zaie. 2014. urteko soldatak kalkulatzeko, 2013ko soldatei Gipuzkoako Lurralde Historikoaren 2013ko KPIa eta %3,5eko diferentziala gehituko zaie.

Hitzarmen honetan ezarritakoa baino soldata handiagoa duten pertsonen dagokienez, beren soldatei gutxienez aurreko urtean Gipuzkoako Lurralde Historikoan zegoen KPIa aplikatuko zaiela bermatuko diete beren erakundeek. 2013. eta 2014. urteetan, KPIaren hazkundeari %1eko diferentziala gehituko zaio, eranskin horretako taulan talde profesional bakoitzarentzat ezarritako soldata-erreferentziak muga gisa hartuta.

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

31. artikulua. *Antzinasun-plusa.*

Amaitutako hiru urteko bakoitzeko, 6 hiru urteko gehienez ere, Hitzarmen honen eraginpeko langileek 2. eranskinean azaltzen den zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute.

Hiru urteko bakoitzeko zenbatekoa betetzen den hilabetearen ondoko lehen nominatik aurrera ordainduko da, lehen lanegunaren data biltzen duen hilabetearen.

Antzinasuna zenbatzen hasteko data langilea erakundean sartzen denekoa izango da, langilearekin sinatutako kontratu mota kontuan izan gabe. Kontzeptu horrengatik ordainsari espezifikorik ordaintzen ez duten erakundeek kasuan, zenbaketa 2008ko urtarilaren 1etik aurrera hasiko da, atzeraraginarekin.

Horretarako, langileak erakundean etengabe zerbitzua emandako aldi guztiak gehituko dira, betiere kontratuen artean hiru hilabete euten egin ez badu.

Antzinasun-plusaren 2012., 2013. eta 2014. urteetarako igoera Gipuzkoako Lurralde Historikoaren 2011ko, 2012ko eta 2013ko KPIaren arabera egingo da, hurrenez hurren.

Hitzarmen honetan ezarritakoak baino antzinasun-plus handiagoak dituzten pertsonen dagokienez, 2011erako beren antzinasunei gutxienez aurreko urtean EAEn zegoen KPIa aplikatuko zaiela bermatuko diete beren erakundeek, baina ez 2012rako eta hurrengoetarako.

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

32. artikulua. *Erantzukizunagatiko osagarriak.*

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

Erantzukizunagatiko osagarri ekonomikoak 3. eranskinean bildutakoak izango dira.

CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 30. *Salario base e Incrementos anuales.*

El salario base para cada categoría en los años 2011, 2012, 2013 y 2014, es el que recoge el Anexo 1.

— Los salarios base del año 2012 corresponderán a incrementar los del año 2011 con el IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año 2011. Los salarios el año 2013 corresponderán a incrementar los del año 2012 con el IPC del TH de Gipuzkoa del 2012 más un diferencial del 2,5%. Los salarios el año 2014 corresponderán a incrementar los del año 2013 con el IPC del TH de Gipuzkoa del 2013 más un diferencial del 3,5%.

A las personas con salarios por encima de este convenio, sus organizaciones les garantizarán como mínimo la aplicación del IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año anterior a sus salarios. Para los años 2013 y 2014, al incremento del IPC se le añadirá un diferencial del 1% teniendo como límite las referencias salariales establecidas para cada grupo profesional en la tabla del presente anexo.

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

Artículo 31. *Plus de Antigüedad*

Por cada trienio vencido hasta un límite de seis (6) trienios, todo el personal dependiente de este Convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo 2.

El importe de cada trienio se hará efectivo a partir de la primera nómina del mes de su vencimiento, mes que incluya la fecha del primer día de trabajo.

La fecha para el inicio del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la organización, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o la trabajadora. Para aquellas organizaciones en las que no se venga abonando remuneración específica por este concepto, el inicio del cómputo se iniciará, con carácter retroactivo, a partir del 1 de enero de 2008.

Se añadirán a tal efecto todos los períodos que el trabajador o la trabajadora hubiera estado prestando servicio en la organización de forma continuada y siempre y cuando no hubiese una interrupción de, al menos, tres meses entre los diferentes contratos.

El incremento de los pluses de antigüedad para los años 2012, 2013 y 2014 se hará a razón del IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año 2011, 2012 y 2013 respectivamente.

A las personas con pluses de antigüedad por encima de este convenio, sus organizaciones les garantizarán como mínimo la aplicación del IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año anterior a sus antigüedades para el año 2011, pero no para el 2012 y siguientes.

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

Artículo 32. *Complementos de responsabilidad.*

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

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

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

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

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

Nolanahi ere, erakundeek eginkizun-osagarriak zehazten dituztenean, gutxienez maila bat bermatuko dute. Maila hori 1. tarterkoa izango da, hau da, berezko ezaugarriak dituen oinarritzko produkzio-unitate bat koordinatzeko osagarri gisa, langile batetik laura bitarteko giza talde batek osatua, edo/eta urtean 10.000 eurotik gorako ekonomia bolumena duena.

33. artikulua. Aparteko ordainsariak.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruko langileek, hilabetetik gorako aldizkako mugaegunagatiko osagarri gisa, aparteko bi haborokinen zenbatekoa jasoko dute. Haborokin horietako bakoitza oinarritzko soldataren hileko baten, antzinatutasunaren eta erantzukizun-osagarriaren parekoa izango da. Uztailen eta abenduaren ordainduko dira.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En cualquier caso las organizaciones garantizarán en su definición de complementos funcionales al menos un nivel, correspondiente al tramo 1 como complemento de coordinación de una unidad productiva básica con sustantividad propia, compuesta por un equipo humano de entre una y cuatro personas y/o un volumen económico mayor de cien mil (100.000 €) euros anuales.

Artículo 33. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y las trabajadoras comprendidos/as 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 las trabajadoras en la organización, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

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

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

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

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

Txandakotasun-plusa, berriz, lan-jarduera ohiko 4 txanda/txandakako ordutegietako (Goizez/Arratsaldez/Gauetz/Asteburuan) 3tan gauzatzen duten langileek jasoko dute.

Horretaz gain, txanda/txandakako ordutegi irregularrak dituzten egoitza-zentroetan ere plus hori jasoko da, hots, txandakotasun-plusa 4. eranskinean jaso dira, 12 hilekotan ordaindu beharreko zenbatekoekin, benetan lan egindako egunei dagokien proportzioan. Bi plusak ez dira bateragarriak izango.

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

Kategoria bakoitzeko gaueko lanaren plusa eta txandakotasun-plusa 4. eranskinean jaso dira, 12 hilekotan ordaindu beharreko zenbatekoekin, benetan lan egindako egunei dagokien proportzioan. Bi plusak ez dira bateragarriak izango.

2012., 2013. eta 2014. urteetako zenbatekoak kalkulatzeko, aurreko urteko zenbatekoei Gipuzkoako Lurralde Historikoaren 2011ko, 2012ko eta 2013ko KPIa gehituko zaie, hurrenez hurren.

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

Igandeetako eta/edo jaiegunitako plusari dagokionez, jaiegunen kasuan benetan lan egindakoen arabera ordainduko da, eta, igandeen kasuan, ez da halakorik jasoko txandakotasun-plusa jaso denean eta txandetako/txandakako ordutegietako bat asteburukoa bada.

Igandeetako edo jaiegunitako plusa, garrantzi bereziko jaiegunitako plusa eta erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusa 4. eranskinean jaso dira, horrelakoen barruan benetan lan egindako ordu bakoitzeko ordaindu beharreko zenbatekoekin eta hala badagokio, baita egunen edo orduen arabera konpentsazioa ere.

Erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusa ez da bateragarria izango erantzukizun-plusarekin.

2012., 2013. eta 2014. urteetako zenbatekoak kalkulatzeko, aurreko urteko diru-kopuruei Gipuzkoako Lurralde Historikoaren 2011ko, 2012ko eta 2013ko KPIa gehituko zaie, hurrenez hurren, baita denborazko konpentsazio berberak ere.

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

Plus horiei dagokionez, bateragarritasuna barne, aplikatzen ari ziren baldintza onuragarriak errespetatuko dira.

35. artikulua. *Aldi Baterako Ezintasuneko aldiak 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 aldiak izandako soldata-igoerak barne.

2011. eta 2012. urteetarako ohiko gertakariak eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileek lehen sei hilabeteetan beren oinarri arautzailearen %100 osatzeko behar duten osagarria jasoko dute lehen egunetik hasita, baja-egoeran emandako aldiak izandako soldata-igoerak barne. 2013. eta 2014. urteetan, osagarri hori ohiko gertakariak eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeraren lehen 9 hilabeteetarako zabalduko da.

El plus de turnicidad se percibirá por el personal que desarrolle su actividad laboral en tres (3) turnos/horarios rotativos de entre los cuatro (4) habituales (Mañana/Tarde/Noche/Fin de Semana).

También se percibirá este plus cuando, en centros residenciales, se desarrollen unos turnos/horarios rotativos irregulares, con horarios diferentes según los turnos y días, que el descanso semanal sea irregular, en días diferentes.

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

Los pluses de nocturnidad y turnicidad para cada categoría se han recogido en el Anexo 4, con cantidades a abonar en 12 mensualidades en la proporción correspondiente a los días de trabajo efectivamente realizados. Ambos pluses serán incompatibles entre sí.

Los importes del año 2012, 2013 y 2014 corresponderán a incrementar los del año anterior con el IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año 2011, 2012 y 2013 respectivamente.

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

El plus de domingos y/o festivos, se percibirá, respecto a los festivos por los efectivamente trabajados y, respecto a los domingos, no se percibirá cuando ya se perciba el plus de turnicidad y alguno de los turnos/horarios rotativos coincida con fin de semana.

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

El plus de disponibilidad o guardia localizada será incompatible con la percepción del plus de responsabilidad.

Los importes del año 2012, 2013 y 2014 corresponderán a incrementar las cantidades económicas del año anterior con el IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año 2011, 2012 y 2013 respectivamente y las mismas compensaciones en tiempo.

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

En relación con estos pluses, incluida la compatibilidad, se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vinieran aplicando.

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

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

Para los años 2011 y 2012, los trabajadores y las trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y durante los primeros seis meses, recibirán el complemento necesario para completar el 100% de su base reguladora, desde el primer día, incluidos los incrementos salariales producidos en el período de baja. Para los años 2013 y 2014, este complemento será ampliado hasta los 9 primeros meses en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes.

36. artikulua. Dieten eta Garraio Plusaren ordainketa.

Langileak betetzen dituen eginkizunak direla medio, noizean behin langileak bere ibilgailua erabili behar badu, kilometro bakoitzeko 0,30 euro jasoko ditu. Horretaz gain, autobide-gastuak eta hainbat hiritan eta udalerritan ezarritako aparkaleku zainduaren gastuak ordainduko zaizkio.

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

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

Garraio-plusaren kontzeptupean ordaintzen diren erakundeetan ordainketa horiei eutsi egingo zaie, KPlaren arabera eguneratuta.

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 arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

a) Ezkontzaren edo izatezko bikotea osatzearen kasuan, erregistro ofizialeko egiaztagiria aurkeztu ondoren: Hamasei egun 2011 eta 2012. urteetan. Baimen hori ezkondu aurretik edo ondoren baliatu ahal izango da. Lizentzia hori hamazazpi (17) egunera arte igoko da 2013. urtean, eta hemezortzira arte (18) 2014.ean.

b) Seme-alabaren jaiotzaren edo adopzioaren kasuan, lau egun. Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senitartekoaren edota izatezko bikotekidearen gaixotasun larriaren edo heriotzaren kasuetan, hiru lane-gun. Arrazoi hori dela-eta, langileak 150 km-tik gorako bidaia egin behar badu, bi egun gehiago emango zaizkio. Egun gehiago behar izanez gero, oporraldiari kenduta baliatu ahal izango ditu langileak, horretarako baimena eskatu ondoren, betiere behar bezalako antolamenduak eta zerbitzuaren funtzionamendu egokiak ahalbidetzen badute.

c) Lanegun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik

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

— Nortasun-agiri nazionala, bizitzeko eta lanerako baime-na, gidabaimena, pasaporte eta ziurtagiriak, erakunde ofiziale-tako erregistroak eta abar egitea eta berritzea.

— Epaitegietako, polizia-etxeetako, gobernu zibiletako edo antzekoetako zitazioak.

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

Artículo 36. Pago de dietas y plus de transporte.

El trabajador o trabajadora que por razones del ejercicio de sus funciones deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá en concepto de dietas por kilometraje a razón de 0,30 €/km y los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios.

Para que se proceda al abono de dicho plus será necesario que la organización haya encomendado el desplazamiento con medios propios. Si el transporte lo encomendase por medios públicos se abonará su coste previo justificante del mismo, salvo que el desplazamiento tenga un coste superior a 15,00 euros en cuyo caso la organización adelantará el coste del mismo.

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

En aquellas organizaciones en las que se venga abonando cantidades en concepto de plus de transporte, se mantendrán dichos abonos con la actualización del IPC.

TÍTULO V

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I. LICENCIAS

Artículo 37. Licencias retribuidas.

1. Los trabajadores y las 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) Dieciséis días para el año 2011 y 2012 en caso de matrimonio o parejas de hecho previa justificación en registro oficial, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración. Dicha licencia se incrementará a diecisiete (17) días para el año 2013 y a dieciocho (18) días para el año 2014.

b) Hasta cuatro días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a y hasta tres días laborables en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 150 km, el plazo se verá ampliado en dos días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o de la trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

— Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la organización pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 44 del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

38. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

2011. eta 2012. urteetarako, urtebetetik gorako antzinasuna duen langile orok eskatu ahal izango du soldatarik gabeko 30 eguneko baimena urtero. Eskaera hori 15 eguneko aurreabisuarekin egin badu, baimena eman beharko zaio, betiere dagokion lantokiko edo zerbitzuko langileen %5etik gora baimen mota hori aldi berean baliatzen ari ez bada edo oporraldiarekin bat ez badator.

2013. eta 2014. urteetarako soldatarik gabeko 35 eguneko baimena eskatu ahal izango da gehienez, aurreko idatz-zatiko baldintza berberetan. Bi idatz-zatietan azaltzen diren lizentziak hondamendi humanitario gisa ezarritako zona batera joateko ematen bazaizkie langile espezializatuak, eta lekualdatze hori modu antolatuan eta baimendutako erakunde humanitarioaren bitartez gauzatzen bada, ez da 15 eguneko aurretiaz jakinarazi beharko.

Ordaindu gabeko lizentzia hori ezin izango da hartu epe bakar batean, eta ezin izango da urtean zehar baimen desberdinetan zatikatu. Edonola ere, lizentziak egutegiko hamabost egun iraungo du gutxienez.

39. artikulua. Edoskitzeagatiko etenaldiak eta lanaldiaren murrizketa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Licencias no retribuidas.

Todo el personal con más de un (1) año de antigüedad, podrá solicitar para los años 2011 y 2012 hasta 30 días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 15 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal del centro de trabajo o servicio correspondiente o coincida con periodo vacacional.

Para los años 2013 y 2014 se podrán solicitar hasta un máximo de 35 días de permiso sin sueldo en las mismas condiciones que en el apartado anterior. Cuando las licencias comprendidas en ambos apartados 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.

Esta licencia no retribuida deberá ser disfrutada en un único periodo sin que pueda ser fraccionada en varios permisos a lo largo del año. En cualquier caso, la licencia tendrá una duración mínima de quince días naturales.

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.

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

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

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

40. artikulua. Amatasuna eta Aitatasuna.

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

1. Amatasuna:

Emakumezko langileek ordaindutako 16 aste hartzeko eskubidea dute erditzen dutenean (18 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 atsedenaldia hasten denean, amak erabaki dezake aitak erditzearen ondorengo atsedenaldiaren segidako zati jakin bat hartzea, bai biek batera, edo amaren atsedenaldiaren ondoren, ama lanera itzultzeko garaian bere osasuna arriskuan jartzen den kasuetan izan ezik.

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

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

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

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

2. Aitatasuna:

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

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

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

Erditzearen kasuan, hori beste gurasoari dagokio eskusiboki.

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

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma organización.

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

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

Artículo 40. Maternidad y Paternidad.

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

1. Maternidad:

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, 18 en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

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

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

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

2. Paternidad:

Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del correspondiente a la maternidad, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de cuatro (4) días por convenio colectivo, artículo 37, apartado 1. b).

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

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

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

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

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

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

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

42. artikulua. Adopzioa eta etxean hartzea.

Sei urte arteko adingabeak adoptatzearen edo etxean hartzearen kasuetan, baimena segidako hamasei astekoa izango da; epea bi aste gehiagokoa izango da bigarren hauraren ondorengo seme edo alaba bakoitzeko. Sei urtetik gorako adingabe bat adoptatu edo etxean hartuz gero ere baimen hau hartzeko eskubidea izango da, adingabea ezindua baldin bada edo bere egoera edo bizipenengatik, edo atzerrikoa izateagatik, gizarteratzeko eta familiara egokitzeko arazoak baldin baditu, betiere dagokion gizarte-zerbitzuak 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 hauraren jaioterriak horrelakorik eskatzen badu; hala eta guztiz ere, behar bezala justifikatu beharko da eta egoeraren behin-behinekotasuna behar den aurretiaz jakinarazi beharko da.

II. KAPITULUA. ESZEDENTZIAK

43. artikulua. Nahitaezko eszedentzia.

Nahitaezko eszedentzia honako kasu hauetan emango da:

- Lanera joatea eragozten duen ordezkaritza-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 ordainsarirako eskubiderik ematen eta antzinasunerako zenbatuko da. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko

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

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

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

Artículo 42. Adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

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

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

CAPÍTULO II. EXCEDENCIAS

Artículo 43. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por:

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

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

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por

du bost eguneko epean. Eszedentzia-egoerak dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezkio batek beteko du. Titularra lanera itzultzen denean amaituko da ordezkioaren zeregina eta bukatutzat emango da lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango du.

44. artikulua. *Senitartekoak artatzeko eszedentzia berezia.*

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

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

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

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

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

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

45. artikulua. *Eszedentzia bereziak.*

Eszedentzia bereziak honako kasu hauetan emango dira:

- a) Lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko.
- b) Zeregin humanitarioak betetzeko edo garapenerako lankidetzan jarduteko ospe handiko erakundeen esparruan, betiere langileak bost urteko antzinasuna badu erakundean.

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

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 pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial y administrativa.

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

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

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

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

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

Artículo 45. *Excedencias especiales.*

Las excedencias especiales se concederán:

- a) Para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional
- b) Por misiones humanitarias o de cooperación al desarrollo en el marco de organizaciones de reconocido prestigio y siempre que el trabajador o la trabajadora tengan cinco años de antigüedad en la organización

Cuando el trabajador o trabajadora con un mínimo de cinco años de ejercicio activo continuado en la organización solicite una excedencia especial, dicha excedencia no podrá ser superior a tres años y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. Durante 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.

Nolanahi ere, eszedentzia bereziak emango dira eta langileak ez du ezein ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango. Adierazitako aldia antzinasunerako zenbatuko da, salbu eta lanbide-hobekuntzari buruzko jarduerak egiteko eskatzen diren eszedentziak badira, eta hobekuntza horiek langilearen lanpostuarekin 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 dirauen bitartean, lanpostu hutsa ordezkoko batek beteiko du. Titularra lanera itzultzen denean amaituko da ordezkorearen zeregina eta bukatutzat emango da lan-harremana. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango du.

46. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

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

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako ez da zenbatuko. Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Erakundeak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean. Era berean, langileak lanbide-heziketako ikastaroak egitera joateko eskubidea izango du.

Eszedentzia amaitzen denean, langileari erakundean dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriz ere sartzeko lehentasun-eskubide bat gordeko zaio.

Erakundean jarraian hiru urte gutxienez lanean egon den langile batek borondatezko eszedentzia hori eskatzen duenean, arestian adierazitako baldintza berberekin, lehen urtean eskubidea izango du bere lanpostua gordetzeko, eta epe hori amaitzen denean, lehentasun-eskubidea izango du bakarrik.

Eszedentzia hori ezin izango da inolaz ere erabili sektore bereko beste enpresa batean lan egiteko.

47. artikulua. Atxilotze-kasurako bermeak.

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

48. artikulua. Eszedentzia amaitutakoan lanera itzultzea.

Hitzarmen honetan azaldutako eszedentzia-egoera guztien arau orokor gisa, eszedentziarako emandako denboraldia amaitutakoan langileak erakundera itzuli nahi badu, eszedentzia amaitu baino 30 egun lehenago eskatu beharko du baimena. 46. artikuluan araututako borondatezko eszedentziaren kasuan, eskaera hori urtero berritu beharko da, lanera itzuli arte. Eskabide hori aurkeztu ezean, lehentasuneko eskubideari uko egin zaiola ulertuko da.

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

Cualquier excedencia especial será solicitada siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Artículo 46. Excedencia voluntaria.

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

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Al finalizar la excedencia el trabajador o la trabajadora conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

Cuando el trabajador o trabajadora con un mínimo de tres años de ejercicio activo continuado en la organización solicite esta excedencia voluntaria, en las mismas condiciones descritas anteriormente, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente.

En ningún caso, dicha excedencia podrá ser utilizada para trabajar en alguna empresa del mismo sector.

Artículo 47. Garantías en caso de detención.

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

Artículo 48. Reincorporación por fin de excedencia.

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador o trabajadora desea incorporarse a la organización tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período. En el caso de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46, dicha solicitud deberá ser renovada anualmente hasta que se produzca su incorporación. En caso de no presentar dicha solicitud se entenderá que se renuncia al derecho preferente.

Eszedentzia amaitutakoan, 46. artikuluan araututako borondatezko eszedentziaren kasuan izan ezik, langileak 30 eguneko epea izango du lanera itzultzeko. Langileak itzultzeko aukeratzin duen data eszedentziaren azken astean jakinarazi beharko dio erakundeari. Erakundearen titularrak idazki bidez berretsi beharko dio langileari itzultzeko eskatutako data.

Eszedentziak dirauen bitartean, 46. artikuluan araututako borondatezko eszedentziaren kasuan izan ezik, lanpostu hutsa ordezkatzeko batek bete badu, eta ordezkatzeko langileak amaitutzat eman beharko du lan-harremana langile titularra lanera itzultzen denean.

49. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

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

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

Kontratua etenda dagoen denbora-tartean antzinatasuna zenbatuko da.

50. artikulua. Erretiroak.

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

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

VI. TITULUA

GIZARTE HOBEKUNTZAK.

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 horrenatik urtero 100 euro ordainduko dizkio langileari.

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

Hitzarmen honen eraginpeko langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

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

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

A la finalización del período de excedencia, a excepción de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 46, el trabajador o trabajadora dispondrá de 30 días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de reincorporación elegida por el trabajador o trabajadora deberá ser notificada a la organización a lo largo de la última semana del período de excedencia. El titular de la organización deberá ratificar, por escrito, a dicho trabajador o trabajadora la fecha de reincorporación solicitada.

Si durante el tiempo de excedencia, a excepción de la regulada en el artículo 46, la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación de la persona titular.

Artículo 49. Incapacidad temporal.

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

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

Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad.

Artículo 50. Jubilaciones.

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

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

TÍTULO VI

MEJORAS SOCIALES

Artículo 51. Ropa de trabajo.

Las organizaciones proporcionarán ropa de trabajo, dos veces al año, al personal que en razón de sus funciones lo necesite. Cuando la organización no le facilite la ropa de trabajo, ésta le abonará por este concepto la cantidad de cien (100,00) Euros/año.

Artículo 52. Manutención, alojamiento y gastos de desplazamiento

El personal afectado por este Convenio tendrá los siguientes derechos:

a) El personal que atienda 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 y/o centros residenciales.

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

53. artikulua. Erantzukizun zibileko aseguru.

Erakundeek 360.360,00 euroko erantzukizun zibileko aseguru bat izango dute.

54. artikulua. Enpresaburuaren subrogazio-klausula.

Lehiaketa publikoaren, hitzarmenaren 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, erantzukizunak eta lan-baldintzak 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 jarduera betetzeko bitarteko antolatuen multzo gisa hartzen badira. Ez dira subrogatuko bazkideak, ezta zuzendaritza- edo kudeaketa-lanak egin dituztenak edo ordezkaritza-ahalmena izan dutenak ere.

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

- Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen ziurtagiria.
- Eraginpeko langileen soldaten azken ordainagirien fotokopia.
- Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC-1 eta TC-2 agirien fotokopia.
- Langileen zerrenda, honako hauek zehaztuta: Izen-abizenak, Gizarte Segurantzarako afiliazio-zenbakia, antzinatea, lanbide-kategoria, lanaldia, ordutegia, kontratu modalitatea eta oporrak hartzeko denboraldia.
- Subrogazioaren eraginpeko langileen lan-kontratuaren fotokopia.
- Eraginpeko langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentuen kopia. Dokumentu horietan azaldu beharko da uzten duen erakundearen zati proportzionalen likidazioa jaso duela, eta ez duela diru kopururik jasotzeke. Dokumentu horiek erakunde titular berria lanean hasten denean erakunde esleipendun berriaren eskutan egon beharko dute.

VII. TITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK.

55. artikulua. Eskubide sindikalak.

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

- Hutsegite arin, larri eta oso larriengatik dagokion lan-tokian ezarritako zehapen guztien berri izatea aurretiaz eta idazki bidez.
- 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 aldizkak edo bereziak, eta erabiltzen diren prebentzio-indizeak.

Artículo 53. Seguro de responsabilidad civil.

Las organizaciones contarán con un seguro de responsabilidad civil por un importe de trescientos sesenta mil trescientos sesenta (360.360,00) euros.

Artículo 54. Cláusula de subrogación empresarial.

En el supuesto de concurso público, concierto o convenio, 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, responsabilidades y condiciones laborales 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. No serán objeto de subrogación aquellas personas que ostenten la condición de socio/a, así como las que hayan desempeñado tareas de dirección o gerenciales o que hayan ostentado poderes de representación.

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

- Certificado de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social.
- Fotocopia del último recibo de salario de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.
- 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.
- Fotocopia de los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la organización saliente su liquidación de partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular».

TÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 55. Derechos sindicales.

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

- Ser informado previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- 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) 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-ordezkariek behar duten denbora izango dute lan-arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza -betetzen duten kargurako nahitaezko-jasotzeko. Ordu horiek ez dira ordutegi sindikalaren kontura izango, ezta Lan-arriskuen Prebentziorako Legean bildutako ahalmenak eta eskumenak betetzeko aurreikusitakoaren kontura ere. Prebentzioari buruzko prestakuntza erakundeak eman eta ordaindu beharko du. Eta laneko ordutegian eman beharko da.

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

— Hamar langilera bitarte, hamabost ordu.

— Hamaika langiletik ehunera, hogeitaz ordu.

— Ehun eta batetik aurrera, hogeitaz bost 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 ordezkariak ados jarri ondoren. Ordezkari sindikalek jarriko dituzte iragarki-taula horietan euren iritziz egin behar diren oharra 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 ordezkariak eta atal sindikalei.

56. artikulua. Bilerak.

Berrogeita hamar langiletik gorako lantokietan, langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak, atal sindikalek edo plantilla guztia %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).

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

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

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

— Hasta diez trabajadores/as, quince horas.

— De once trabajadores/as a cien trabajadores/as, veinte horas.

— De ciento y uno en adelante, veinticinco horas.

f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitios 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 tableros 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 cincuenta (50) trabajadores y trabajadoras y el 30% en los de menos de cincuenta (50) trabajadoras y trabajadores sin superar nunca la exigencia de un máximo de diez trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de veinticuatro (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 zehapenak jarri ahal izango zaizkie, betiere honako hutsegite-mailen eta zehapen hauen arabera:

a) Hutsegite arinak:

— Atzerapena eta utzikeria eginkizunak betetzerakoan, baita erakundearen lokalak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea ere, salbu eta, duen larritasunagatik hutsegite larritzat har badaiteke.

— Arrazoi justifikatua izanik, behar adinako aurretiaz ez jakinaraztea lanera ez dela joango, salbu eta hori ezinezkoa zela frogatzen bada.

— Justifikatutako puntualtasun-hutsegiteak behin eta berriz egitea, hilean bi eta bost egun bitartean.

— Lanpostua uztea bidezko arrazoirik gabe, salbu eta lanpostua uzteak babesik gabeko egoera, utzikeria edo zabarkeria eragiten badu, edo erabiltzaileentzako arrisku-egoera sortzen badu; kasu horretan, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da, jokaera horrek erabiltzaileei eragindako kaltearen arabera.

— Derrigorrezko osasun-azterketa egiteari uko egitea.

— Norbere garbitasunik eta txukuntasunik eza.

— Etxebizitza eta/edo bizilekua eta harremanetan jartzeko bideak (telefonoa eta/edo posta elektronikoko helbidea) aldatzearen berri ez ematea, edo zerga-arloko betebeharetan edo gizarte-segurantzaren arloan eragina izan dezaketen beste edozein zirkunstantzia pertsonalen berri ez ematea.

— Lantokian erretzea.

— Erakundearen ekipamenduen eta instalazioen erabilera desgokia, norberaren eginkizunetarako edo gauza pribatueta-rako (inprimagailuak, fotokopiagailuak, telefonoak, internet, etab.).

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.

— Hilean hiru egunetik gora lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegitea egitea

— Arrazoi justifikaturik gabe lanpostua uztea.

— Aurreikusitako laneko segurtasun eta osasuneko arauak eta neurriak ez betetzea.

— Agintekeriaz jokatzeko funtzioak eta/edo erantzukizunak betetzean, bai lankideekin, bai erabiltzaileekin.

— Hiruhilekoan hiru hutsegite arin egitea, hutsegite horiek desberdinak badira ere, eta arrazoi horrengatik zehapena jarri bada.

c) Hutsegite oso larriak:

— Erabiltzaileen intimitateari edo patologia-prozesuei, gaitasunei, gaitzei eta abarrei buruzko datuak jakitera ematea.

— Agindutako zereginetan iruzur egitea, leialtasun-falta eta konfiantza-abusua izatea, baita doluzko delitua den edozein jokaera ere.

TÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57. Régimen disciplinario.

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

a) Faltas leves:

— El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la organización, salvo que por su manifestación gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

— La no comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

— Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos a cinco días en un mes.

— El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a las personas usuarias que se derive de dicha conducta.

— La negativa a pasar la revisión médica obligatoria.

— Las faltas de aseo y limpieza personal.

— La no comunicación de cambios de domicilio y/o residencia y de medios de contacto (teléfono y/o dirección de correo electrónico), así como de otras circunstancias personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales/tributarias o en materia de seguridad social.

— Fumar en el lugar de trabajo.

— El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización, para asunto personales o privados (impresoras, fotocopadoras, teléfonos, internet, etc).

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 falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

— El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

— El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad y saluda laboral previstas.

— El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones y/o responsabilidades, tanto con sus compañeras/os de trabajo como con las/os usuarias/os.

— La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves, aun que sean de diferente naturaleza, dentro de un periodo de tres meses, siempre que se haya producido sanción.

c) Faltas muy graves:

— Dar a conocer datos que afecten a la intimidad o a los procesos patológicos, enfermedades, dolencias, etc. de las personas usuarias.

— El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

— Hilean 10 egunetik gora, edo hiruhilekoan 30 egunetik gora lanera garaiz ez iristeagatik justifikatu gabeko hutsegiteak behin eta berriz egitea.

— Langileak eta erabiltzaileak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea eta autoritate-abusuz jokatzeara.

— Zentroko erabiltzaileengandik edo horien familiengandik etekin ekonomikoak edo gauzazkoak lortzea.

— Jazarpen sexuala edo morala eta izaera horretako ekin-tzak edo jarrerak, ahazkoak edo fisikoak, edozein pertsonari zuzendutakoak (langilea edo erabiltzailea, edo haiekin lotutako norbait), eta bereziki larritzat joko dira nagusikeriaz jokatzearekin lotuak egon daitezkeenak.

— Sei hilabeteko aldian hutsegite larriak behin eta berriz egitea, desberdinak badira ere, eta arrazoi horrengatik zigorra jarri bada.

— Zentroko erabiltzaileen edo langileen edota zentroaren beraren gauzak, dokumentuak, materiala eta abar hartzea.

— Askatasun publikoez eta sindikatu-eskubideez baliatze-ari oztipoak jartzea.

— Hiruhilekoan bi hutsegite larri egitea, hutsegite horiek desberdinak badira ere, betiere arrazoi horrengatik zehapena jarri bada.

58. artikulua. Zehapenak.

Honako zehapen hauek ezarri ahal izango dira:

a) Hutsegite arinengatik: Ahozko kargu-hartzea edo kargu-hartze idatzia.

b) Hutsegite larriengatik: 3 eta 14 egun bitarte enplegua eta soldata kentzea.

c) Hutsegite oso larriengatik: 15 eta 30 egun bitarte enplegua eta soldata kentzea, kaleratze-ohartarazpenarekin edo gabe; kaleratzea.

Hutsegite arinek hamar eguneko preskripzio-epea izango dute, larriek hogeita egunekoa, eta oso larriek hirurogeita egunekoa, erakundeak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolanahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

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

59. artikulua. Izapidetzea eta preskripzio-epea.

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

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

— 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 las trabajadoras y a las personas usuarias.

— La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o de sus familias.

— El acoso sexual o moral y los actos o las conductas, verbales o físicas, de esa naturaleza dirigidas a cualquier persona (ya sea trabajadora o usuaria o relacionadas con estas), considerándose especialmente graves aquellas que pudieran conllevar abuso de superioridad.

— La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que se haya producido sanción.

— Apropiarse de objetos, documentos, material, etc de las personas usuarias del centro o del personal o del propio centro.

— La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

— La reincidencia en la comisión de hasta dos faltas graves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

Artículo 58. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días con o sin apercibimiento de despido; despido.

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

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

Artículo 59. Tramitación y prescripción.

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

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

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

Enpresa-batzordeko kideen, enpresa ordezkarien edo atal sindikaletan erantzukizuneko karguak dituzten kideen kasuetan, bai euren kargu sindikaletan jardunean badaude, bai arauzko berme-denboraldian badaude, zehapenak jartzeko kontrastesaneko 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 nolanahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

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

Erakundeek, atalek edo horien produkzio-unitateek ezarritako banan banako baldintza onuragarrienak gordeko dira, baldin eta baldintza horiek Hitzarmen honetan zehaztutakoak gainditzen badituzte; hala, ezein langile ez da kaltetuta gertatuko Hitzarmen honetan adostutako ezein idatz-zati ezartzeagatik.

Bigarren xedapen gehigarria. Euskara sustatzea eta normalizatzea.

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

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

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

Hirugarren xedapen gehigarria. Soldata ez aplikatzeko klausula.

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-igoerak ez dituzte nahitaez edo ezinbestez aplikatu beharko soldata-igoera horiek aplikatzeagatik ekonomiaren egonkortasunean kalteak paira ditzaketan erakundeek.

Zirkunstantzia horiek azaltzen dituzten erakundeek soldata desberdina ordaintzea justifikatzen duten agiriak (balantzeak, emaitzen kontuak, edo, hala badagokio, kontuan ikuskarien edo aztertzaileen txostena, baita erakundearen etorkizuneko bideragarritasunean laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak ere).

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

Disposición adicional segunda. De la promoción y normalización lingüística.

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

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

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

Disposición adicional tercera. Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas organizaciones cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las organizaciones que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal del personal y las/os delegadas/os sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la organización) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Langileen legezko ordezkariak eta sindikatuko delegatuak jasotako informazioa eta aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte, eta isiltasun profesionala gordeko dute horren guztia gainean. Nolanahi ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa hitzarmeneko soldata-igoe-rari bakarrik dagokio, eta eraginpeko erakundeek hitzarmenaren gainerako edukia bete beharko dituzte.

Komunikazioa hitzarmenaren indarraldi osoan formulatu ahal izango da. Langileen ordezkariak, legez ezarritako kontsultaldia irekiko da. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde mistoari jakinarazi beharko zaio, langileei ordezkari emandako idazkiaren kopia aurkeztuta.

Legez ezarritako kontsultaldian garatutako negoziazioetan enpresaren eta langileen ordezkarien artean akordio bat egiten badute, batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio. Desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) gatazkak konpontzeko borondatezko prozeduren gaineko konfederazioen arteko akordiora (PRECO).

Soldata-baldintza berriak, beren aldetik, erakundearen eta langileen ordezkarien eta sindikatuko delegatuen arteko akordio bidez zehaztuko dira.

Laugarren xedapen gehigarria. Berdintasunarne printzipioa.

Akordioaren alderdi sinatzaileek emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasuneko printzipioa osorik beren gain hartzen dute, edozein diskriminazio baztertuz eta aukera berdinekin lan egiteko eskubidea aitortuz.

Alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute aukera-berdintasuneko printzipioa sustatzeko eta lanean generoagatiko diskriminaziorik egiten ez dela zaintzeko —Langileen Estatutuaren 17. artikuluan egiten zaio erreferentzia—.

Era berean, konpromiso horrek ekarriko du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna betetzean eragin dezaketen oztopoak kentzea, baita ekintza positiboa edo sor daitezkeen diskriminazio-egoerak zuzentzeko behar diren beste neurriak mar-txan jartzea sustatzea ere.

Alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute barruko nahiz kanpoko komunikazio guztietan irudi eta hizkera ez-sexistaren erabilera sustatzeko.

Berdintasun-politika eraginkor bat sustatzeko, alderdi sinatzaileek uste dute beharrezkoa dela, egoeraren diagnostiko bate-tik abiatuta, emakumeen eta gizonen artean tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzea bideratutako neurri batzuk ezarriko dituzten berdin-tasun-planak ezartzea.

Egoeraren diagnostikoaren helburua izango da sexuen ara-bera bereizitako datuak lortzea lan-baldintzei buruz, eta, bere-ziki, honako hauen moduko beste gai batzuei buruz: Lana lor-tzea, prestakuntza, sailkapen eta sustapen profesionala, ordainsari-baldintzak eta lanaldia antolatzeko baldintzak, lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzea, eta abar. Hori guztia, justifikazio objektiborik eta zentzuzkorik gabe tratuan edo aukeretan gizonen eta emakumeen artean ezberdintasun-ego-e-rak, edo helburu horiek ezartzeko premia dakarten sexuagatiko diskriminazio-egoerak dauden egiaztatzeke.

Los representantes legales del personal y los/las delega-dos/as sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de toda ello sigilo per-sonal. En todo caso lo establecido en los párrafos anteriores solo se circunscribirá al incremento salarial del convenio, hallándose obligadas las organizaciones afectadas, por el conte-nido del resto del convenio.

La comunicación que se hace referencia podrá formularse durante toda la vida del convenio. Con la representación del personal se abrirá el período de consultas legalmente estable-cido. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la comisión mixta del convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación del personal.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas legalmente establecido entre la empresa y la representación del personal, este deberá ser comu-nicado a la comisión paritaria. En el supuesto de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discre-pancias, al acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (PRECO), de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* 4abril).

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la organización y los/las representantes del personal y los/las delegados/as sin-dicales.

Disposición adicional cuarta. Del principio de igualdad.

Las partes firmantes de este acuerdo asumen en su totalidad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el dere-cho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes se comprometen a promover el princi-pio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discrimi-nación por razón de género en el trabajo a que hace referencia el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Este compromiso conlleva igualmente a remover los obstá-culos que pudieran incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como impulsar la puesta en marcha de la acción positiva o medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Las partes firmantes se comprometen a potenciar la utiliza-ción de imágenes y lenguaje no sexista en todas las comunica-ciones tanto internas como externas.

Con el fin de impulsar una política efectiva de igualdad, las partes firmantes entienden que es necesario, establecer unos planes de igualdad que, partiendo de una diagnóstico de situa-ción, adopten una serie de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

La finalidad del diagnóstico de situación será obtener datos segregados por sexos en relación con las condiciones de tra-bajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de con-ciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otros. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hom-bres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razona-ble, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Hasierako diagnostikoa egin ondoren, lortu beharreko helburu zehatzak ezarriko dira, izandako emaitzetan oinarrituta, ekintza positiboko neurrien ezarpena emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuneko egoerak egiaztatu diren alderdietan, eta tratu-berdintasuneko eta diskriminaziorik ezeko printzipioaren aplikazio eraginkorrerako neurri orokorren ezarpena.

Berdintasun-planen bitartez ezarriko dira lortu beharreko berdintasun-helburu zehatzak eta horiek lortzeko hartu beharreko estrategiak eta praktikak. Era berean, helburu horien jarraipen- eta ebaluazio-sistema eraginkorrak ezarriko dira.

Berdintasunaren arloko arauzko xedapenak eraginkortasunez betetzeko, Berdintasun Batzorde paritario bat sortuko da, honako helburu hauekin:

a) Berdintasun-planen lantze-prozesurako, egiturarako eta prozedurentzako jarraibideak erabakitzea, giza baliabideen kudeaketa egokia lortzearen, diskriminazioak saihesteko eta benetako aukera-berdintasunak eskaintzeko.

b) 2012ko urtarritetik aurrera indarrean jar daitekeen berdintasun-plan bat diseinatzea.

Bosgarren xedapen gehigarria. «Dedikazio Bereziko» egoerak.

Gizarte-babesik gabeko haur eta nerabeentzako egoitza-harrerako baliabideak arautzen dituen Eusko Jaurlaritzaren Etxebizitza eta Gizarte Gaietako Sailaren uztailaren 8ko 131/2008 Dekretuan jasotako terminoetan, «babesik gabeko haur eta nerabeentzako egoitza-harrerako» baliabideen barruan zerbitzuak ematen dituzten langileei araudi horretan jasotzen diren baldintza espezifikoaren arabera errespetatuko zaie.

Seigarren xedapen gehigarria. Batzorde Paritarioak aztertzeke gaien zerrenda.

Hitzarmenaren alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute hitzarmenaren 8. artikuluan eta hurrengoetan jasotako batzorde paritarioaren babespean honako arlo eta gai hauek aztertzeke:

— Erantzukizun-plusarekin lotutako irizpideak eta garrantzia.

— Lizentziak eta amatasuna.

— Hitzarmenaren 34. artikuluan jasotako plusen bateragarritasuna.

— Dedikazio bereziko egoerei buruzko analisia (5. Xedapen Gehigarria).

— Herri Administrazioen ekarpen ekonomikoekin bermatutak egon daitezkeen 2013. eta 2014. urteetarako soldata-hobekuntzen aplikazioa.

Zazpigarren xedapen gehigarria. Gaueko lana.

Ohiko moduan edo aldizka zerbitzuak gaez ematen dituzten eta gizarte esku-hartzearen arloan atxikitako funtzioak dituzten langileek erabiltzaileen zuzeneko arretako zereginak eta horiekin lotutakoak egingo dituzte bakarrik, eta ezin izango zaie behartu beren funtzio-arloaren eta talde profesionalaren berezko zereginak ez direnak egitera (hitzarmenaren 29. artikulua).

Erabiltzaileen zuzeneko arreta bermatuta emango da zerbitzua, eta alderdiek libreki adosten dituzten baldintzetan eman ahal izango da.

Goian adierazitakoak ez du eragotziko ezohiko egoerengatik beharrezkoak izan daitezkeen zeregin guztiak egitea.

Realizado el diagnóstico inicial se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, así como el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de dichos objetivos.

Para el cumplimiento efectivo de las disposiciones normativas en materia de igualdad se creará una Comisión de igualdad paritaria con el objetivo de:

a) Acordar las directrices para la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y puedan ofrecer igualdad de oportunidades reales.

b) Diseñar un plan de igualdad que pueda entrar en vigor a partir de enero de 2012.

Disposición adicional quinta. De las situaciones de «Especial Dedicación».

Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios dentro de recursos de «Acogimiento residencial para la infancia y adolescencia en situaciones de desprotección» en los términos que se recoge en Decreto n.º 131/2008, de 8 de julio del Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, regulador de acogimiento residencial para la infancia y la adolescencia en situación de desprotección social, se les respetará en las condiciones específicas que se recogen en dicha regulación.

Disposición adicional sexta. Temario de estudio por parte de la Comisión Paritario.

Las organizaciones firmantes del presente convenio, se comprometen a estudiar bajo el auspicio de la comisión paritaria que se recoge en el artículo 8 y siguientes del mismo, las materias y temas que a continuación se exponen:

— Criterios y desarrollo relacionados con el plus de responsabilidad.

— Licencias y maternidad.

— Compatibilidad de los pluses contemplados en el artículo 34 de este convenio.

— Análisis sobre las situaciones de especial dedicación (D.A. 5.^a).

— Aplicación de mejoras salariales para los años 2013 y 2014 que pudieran estar avaladas por las aportaciones económicas de las Administraciones Públicas.

Disposición adicional séptima. Del trabajo de noches.

Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios de noches, ya sea de forma habitual o esporádica, y sus funciones estén adscritas al área de intervención social, sólo realizarán tareas de atención directa a las personas usuarias y aquellas relacionadas con las mismas, sin que se les pueda obligar a realizar otro tipo de tareas que no se correspondan con las propias de su área funcional y grupo profesional (artículo 29 del presente convenio).

La prestación del servicio se realizará garantizando la atención directa a las personas usuarias, pudiéndose prestar en las condiciones que libremente se acuerden entre las partes.

Lo arriba expuesto no impedirá la realización de cuantas tareas sean necesarias por situaciones excepcionales.

Zortzigarren xedapen gehigarria. Jarduera-katalogoa.

Esku Hartze Sozialari Buruzko Gipuzkoako II. Hitzarmen Kolektiboaren Jarduera Katalogoa

Jarduera Katalogo honek Esku Hartze Sozialari Buruzko Gipuzkoako. II. Hitzarmen Kolektiboaren 1. artikulua garaipena eta interpretazioa garatu eta osatzen du:

«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 Administrazioen bat ez bada.

Honako hauek hartzen dira Gizarte-arloko Esku-hartzetzat: Gizarte-premiei erantzuten dieten 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 esku-hartzeko prozesuak sustatzea ere.

Honako eremu hauek izango dira hitzarmen honen eraginpekoak: Gizarte-ekintzen eremuak, gizarte- eta lan-arloko eremua edo gizarte- eta osasun-arloko eremua, baita gizarte- eta kultura-arloko eremua, gizarte-hezkuntzako eremua, eta sortutako gaixotasun mentala ere. Zortzigarren xedapen gehigarrian jarduera-katalogo bat jasotzen da funtzio-eremuaren ezagutza eta zehaztapen hobea izateko.

Kolektibo hartzaileak ere asko dira: Adingabeak eta gazteak, emakumeak, adinduak, arrazoi ekonomikoak direla-eta baztertuta daudenak, aterperik gabekoak, edonolako adikzio edota adikzio ohiarekiko mendetasunak eragindako osasun-arazoak dituzten pertsonak, etorkinak, langabeak, giltzapetuak eta giltzapetu ohiak; kasu guztietan baztertuta dauden pertsonak edo kolektiboak, baztertuta egoteko arriskuan daudenak, edo horien gizarte-arloko parte-hartzea sustatzea nahitaezkoa den pertsonak, besteak beste.

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

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

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

Era berean, hirugarren adinekoentzako zentroak eta egoitzak, eta lan-arloko arauketa propioak dituzten etxez etxeko laguntza-zerbitzuak kanpoan uzten dira, baita Donostiako eta Iruno Gurutze Gorriaren ospitaleak ere.

Azkenik, kanpoan uzten dira hondartzetako sorospen-zerbitzuak edo jarduerak eta hitzarmen honen eremuan garatutako prestakuntza- eta enplegu-programen hartzaileak, baita hitzarmen honen funtzio-eremuaren barruan bildutako erakundeei egiten dituztenean ere.

Disposición adicional octava. Del catálogo de actividades.

Catálogo de Actividad del I Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa.

Este Catálogo de Actividad desarrolla y complementa el desarrollo e interpretación del artículo 1.º del I Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa en el que se señala textualmente:

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

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

Se verán afectados por éste convenio los ámbitos de la acción social, así como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural y lo socio-educativo y la enfermedad mental sobrevenida. En la disposición adicional octava se desarrolla y recoge el catálogo de actividades para mejor conocimiento y precisión del ámbito funcional.

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

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

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

Del mismo modo se excluyen los centros y residencias de la tercera edad y los servicios de ayuda a domicilio que tienen regulaciones laborales propias, así como los centros hospitalarios de la Cruz Roja de Donostia-San Sebastian e Irun.

Por último quedan excluidos los servicios o actividades de socorrismo en playas y el personal destinatario de los programas de formación y empleo desarrollados en el ámbito del presente convenio, aún cuando sean realizados por entidades que están dentro del ámbito funcional de este convenio.

Nolanahi ere, esan behar da «Esku Hartze Sozialari Buruzko Gipuzkoako II. Hitzarmen Kolektiboaren Jarduera Katalogoa» izeneko dokumentu hau ez dela Esku Hartze Sozialari Buruzko Gipuzkoako II. Hitzarmen Kolektiboaren 1. artikuluan azaltzen diren zerbitzu, ekipamendu, programa, proiektu, kudeaketa-, ikerketa-, diseinu-, ebaluazio-, diagnosi-arlo, eta gizarte-programen edo programa soziokulturalen, edo gizarte-hezkuntzako programen, edo programa soziosanitarioen edo programa soziolaboralen plangintza estrategikoko arlo guztiak biltzen dituen edo modu zehatzean edo itxian deskribatzen dituen zerrenda.

Hitzarmen honen Batzorde Paritarioak handitu ahal izango du zerrenda hori, bai zerrenda horretan azaltzen ez diren beste zerbitzu, ekipamendu, programa, proiektu, kudeaketa-arlo, ikerketa-arlo batzuk eta abar aurkitu dituelako eta Batzorde horren ustez Hitzarmen honetako 1. artikuluan deskribatutako funtzio-eremuan bilduta egon behar dutelako, bai zerbitzu, ekipamendu, programa, proiektu, kudeaketa- nahiz ikerketa-arlo berriak eta abar azaldu direlako edo lan-sektore hau dinamikoa eta aldakorra izateagatik lehen zeuden beste batzuk berriz definitu direlako. Handitzeko edo berriz interpretatzeko arestian aipatutako jardun hori Batzorde Paritarioak egingo du Esku Hartze Sozialari Buruzko Gipuzkoako II. Hitzarmen Kolektiboaren 1. artikuluan adierazitakoaren eta Jarduera Katalogo honen bidez Batzorde horrek egin duen Hitzarmenaren garapenaren arabera.

Azkenik, ezartzen da Hitzarmen hau aplikatzen zaion langileren, zerbitzuren edo enpresaren batek ez baditu bere lan-jarduerak Jarduera Katalogo honetan bilduta ikusten, dagokion erreklamazioa aurkeztu ahal izango duela Batzorde Paritarioan, Batzorde horrek ebatzi dezan, baina dokumentu honek ez du Batzordea bazter utziko.

I. ERANSKINA

HITZARMENAREN FUNTZIO-EREMUAREN JARDUERA-KATALOGOA

JARDUERA KATALOGOA

Esku-hartze psikosozialaren eta gizarte-hezkuntzako esku-hartzearen arloa: Zerbitzu, zentro, ekipo eta programa multzoa, pertsonak, taldeak eta komunitateak beren ingurunean modu integralean eta etengabe garatzera bideratuak, baita gizarte-, hezkuntza- eta/edo ekonomia-desabantailaren eta arriskuaren egoeren aurrean haiek prebenitzera, zaintzera, jardutera eta konpentsatzera bideratuak ere, psikologia-, gizarte- eta hezkuntza-arloko ikuspegitik.

Eremu horretan honako zerbitzu, ekipamendu, programa, proiektu, jardun, jarduera eta antzeko beste batzuk biltzen dira, besteak beste:

Zerbitzuak eta antzeko beste batzuk:

— Gizarte-hezkuntzako eta gizarte-laneko zerbitzuak adingabeekin eta familiekin. Gizarte Hezkuntzako Esku-Hartze Zerbitzuak.

— Etorkinen lehen harrerako zerbitzuak.

— Familia-arloko integratioko zerbitzuak familia-harrera eta/edo adopzioa sustatzeko.

— Ama-hurrei laguntzeko zerbitzuak.

— Balioespen, laguntza eta orientazio psikologikoko eta/edo psikopedagogi orientazioko zerbitzuak.

No obstante señalar que esta disposición adicional octava denominada «Catalogo de Actividad del I Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa» no es una relación que incluya totalmente, o describa de forma exhaustiva o cerrada, todos los servicios, equipamientos, programas, proyectos, áreas de gestión, de investigación, de diseño, de evaluación, de diagnóstico y de planificación estratégica de programas sociales, o programas socio-culturales, o programas socio-educativos, o programas socio-sanitarios o programas sociolaborales contenidos en el artículo 1.º del I Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa.

La Comisión Paritaria de este Convenio podrá ampliar esta relación, bien porque encuentre otros servicios, equipamientos, programas, proyectos, áreas de gestión, de investigación etc., que no hubieran sido incluidos y considere que están comprendidos en el ámbito funcional descrito en el artículo 1.º de este Convenio, o bien porque aparezcan nuevos servicios, equipamientos, programas, proyectos, áreas de gestión, de investigación etc., o se redefinan otros preexistentes, debido al carácter dinámico y cambiante de este sector laboral. Esta actuación de ampliación o reinterpretación, antes descrita, la hará La Comisión Paritaria con arreglo a lo señalado en el artículo 1.º del I Convenio de Intervención Social de Gipuzkoa y al desarrollo del mismo que se hace en esta disposición a través del de este Catalogo de Actividad.

Por último se dispone que si algún trabajador/a, servicio o empresa, al que le fuera de aplicación el presente convenio, no encontrase descritas sus actividades laborales en el presente Catálogo de Actividad podrá presentar la oportuna reclamación ante la Comisión Paritaria con el objeto de que esta resuelva la misma sin que el presente documento suponga perjuicio para ella.

ANEXO I

CATALOGO DE ACTIVIDAD DEL ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO

CATÁLOGO DE ACTIVIDAD

Área de intervención psico-social y socio-educativa: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos al desarrollo integral y continuo de personas, grupos y comunidades en su entorno, así como a la prevención, atención, actuación y compensación ante situaciones de desventaja y riesgo social, educativo y/o económico, desde un enfoque psico-socio-educativo.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

Servicios y otros similares o análogos:

— Servicios de educación social y trabajo social con menores y familias. Servicios de Intervención Socioeducativa.

— Servicios de primera acogida de inmigrantes.

— Servicios de integración familiar para la promoción del acogimiento familiar y/o la adopción.

— Servicios de apoyo materno-infantil.

— Servicios de valoración, atención y orientación psicológica y/o psicopedagógica.

— Haurren eta gazteen informaziorako, orientaziorako eta sustapenerako zerbitzu orokorrak eta/edo espezializatuak (arriskuan dauden adingabeen, nerabeen eta gazteen diagnostikoa, ebaluazioa eta jarraipena).

— Emakumeen laguntzako, informazioko, aholkularitzako, esku-hartzeko eta tratamenduko zerbitzu orokorrak eta/edo espezializatuak (genero-indarkeriaren biktimak, prostitutak, arazo sozial espezifikoak dituzten emakumeak eta abar).

— Gizarte-arretako zerbitzuak Epaitegietan.

— Etxeko indarkeriaren biktimak (haurrak, emakumeak eta abar) artatzeko zerbitzuak.

— Espetxea ez diren zigor-arloko beste neurri batzuk bete-arazteko zerbitzua.

— Tutoretzako eta gizarteratzen laguntzeko zerbitzuak.

— Gizarte-hezkuntzako zerbitzu azpikontratatuak, ez-formalak eta arautu gabeak, eskola-eremuetan egiten direnak, betiere Irakaskuntza Arautuetako eta/edo Espezializatueta Ikastetxe eta Jarduera Publiko eta/edo Pribatuek aplikatu beharreko Hitzarmenetan bilduta ez badaude.

— Nazioarteko adopzioari laguntzeko zerbitzuak.

— Beste batzuk.

Ekipamenduak, zentroak, etxebizitzak eta antzeko egiturak:

— Pisu lagunduak zaintzarako eta bizitza autonomorako prestatzeko.

— Eguneko zentroak arriskuan dauden haurren, gazteen eta nerabeen garapen pertsonalerako eta haiek gizarteratzeko.

— Eguneko zentroak eta zentro irekiak gizarte-bazterkeriaren arriskuan dauden emakumeentzat eta beste kolektibo batzuentzat.

— Harrera-zenetroak (Orokorrean eta bereziki hezkuntza-ekintzakoak, egonaldi mugatukoak tratatu txarrak jasan dituzten emakumeentzat, pobrezia-egoeran dauden herritarrentzat eta/edo gizarte-bazterkeriaren egoeran dauden beste kolektibo batzuentzat).

— Haurrentzako arreta-zenetroak.

— Genero-arrazoiak direla medio tratatu txarrak jasateagatik babestutako emakumeentzako etxebizitzak.

— Adingabe arau-hausleak Barneratzeko Zentroak, erregimen itxian, erdiirekian eta irekian.

— Babespeko adingabeen eta/edo adingabe arau-hausleen Barneratze terapeutikoko Zentroak.

— Zentro espezifikoak edo adingabe arau-hausleei tratamendu ambulatorioa eskaintzen dieten zerbitzuak, nahasmendu psikikoak, edozein motatako substantzia toxiko menpekoekiko adikzioak, pertzepzioaren nahasmenduak eta abar tratatzeko.

— Adingabe arau-hausleei neurriak edo babespeko adingabeei hezkuntza-jardunak aplikatzea helburu duten eguneko zentroak.

— Adingabeentzako harrerako, lehen harrerako eta/edo ebaluazioko/diagnostikoko zentroak.

— Inoren kargura ez dauden adingabe atzeritarrentzako harrera-zenetroak.

— Egoitza- eta/edo funtzio-etxebizitzak.

— Emantzipazio- eta autonomia-etxebizitzak, zubi-etxebizitzak edo trantsizio-etxebizitzak adingabeen heldu-bizitzarako.

— Servicios de información, orientación, promoción infantil y juvenil en general y/o especializados (diagnóstico, evaluación y seguimiento de menores, adolescentes y jóvenes en riesgo).

— Servicios de atención, información, asesoramiento, intervención y tratamiento para mujeres en general y/o especializados (víctimas de violencia de género, prostitutas, mujeres con problemáticas sociales específicas, etcétera).

— Servicios de atención social en Juzgados.

— Servicios de atención a víctimas de la violencia doméstica (infancia, mujeres, etcétera).

— Servicio de ejecución de medidas penales alternativas a prisión.

— Servicios de tutela y acompañamiento a la inserción.

— Servicios socioeducativos subcontratados no formales y no reglados ejecutados en los espacios escolares siempre que no estén recogidos en los Convenios de aplicación para los Centros y Actividades de Enseñanzas Regladas y/o Especializadas Públicas y/o Privadas.

— Servicios de apoyo a la adopción internacional.

— Otros.

Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares:

— Pisos asistidos para la guarda y preparación a la vida autónoma.

— Centros de día para desarrollo personal e integración social de infancia, juventud y adolescencia en riesgo.

— Centros de día y centros abiertos para mujeres y otros colectivos en riesgo de exclusión social.

— Centros de acogida (En general y en particular de acción educativa de estancia limitada para mujeres maltratadas, población en pobreza y/o otros colectivos en riesgo de exclusión social).

— Centros de atención a la infancia.

— Pisos para mujeres protegidas por maltrato por motivos de género.

— Centros de Internamiento de menores infractores en régimen cerrado, semiabierto y abierto.

— Centros de Internamiento terapéutico de menores de protección y/o infractores.

— Centros específicos, o que ofrezcan servicios, de tratamiento ambulatorio a menores infractores para el tratamiento de alteraciones psíquicas, adicciones a cualquier tipo de sustancias toxico-dependientes, alteraciones de la percepción, etc.

— Centros de día que tienen por objeto la aplicación de medidas a menores infractores o actuaciones educativas con menores de protección.

— Centros de recepción, primera acogida y/o evaluación diagnóstica de menores.

— Centros de acogida de menores extranjeros no acompañados.

— Hogares residenciales y/o funcionales.

— Pisos de Emancipación, de autonomía, pisos puente o de transición para la vida adulta de menores.

— Babesgabezia- eta babesgabetasun-egoeran dauden eta/edo jarrera-arazo larriak dituzten adingabeentzako zentroak.

— Kode Zibilaren, Prozedura Zibilaren Legearen eta Adingabeen Erantzukizun Penal arautzen duen urtarilaren 12ko 5/2000 Legearen zati batzuk aldatu zituen Adingabekoen Babes Juridikoari buruzko urtarilaren 15eko 1/1996 Lege Organikoaren artikuluetatik edo bere garaian artikulua horiek ordeztu, handitu edo aldatu zituzten artikuluetatik eratorritako ekipamenduak, zentroak eta erakundeak. Era berean, eta, bereziki, gizarte-babesik gabeko haur eta nerabeentzako EAEko harrera-egoitzako baliabideak arautzen dituen uztailaren 8ko 131/2008 Dekretuan ezarritako edozein egoitza-zentro.

— Gaueko zentroak eta gizarte-ostatuak.

— Beste batzuk.

Programak, Proiektuak eta antzeko Jarduerak.

— Familia-arretako, esku-hartzeko eta -bitartekotzako programak.

— Gurasoen eskolak.

— Adingabeen eta nerabeen gizarte-justiziako eta -babe-seko programak (zentro irekiak, zentro itxiak, familia-harrera, adopzio-zerbitzuak, harrerako eta zaintzako —iraunkorra eta/edo aldi baterakoa— zentroak, etxebizitzak eta abar).

— Gizarte-hezkuntzako esku-hartze programak (osabidezko hezkuntza, eskola-absentismoa, ekintzak tutoretza-denboretan, eskolaz kanpoko jarduerak, hezkuntza-tailerrak, prebentzioa eta abar). Gizarte-hezkuntzako beste esku-hartze programa batzuk.

— Garapen pertsonalerako eta gizarte-garapenerako programak (trebetasun sozialak, hazkunde pertsonala, parte-hartzea eta abar).

— Adingabeen Erantzukizun Penal arautzen duen urtarilaren 12ko 5/2000 Lege Organikoaren 7. artikuluko g), h), i), j) eta k) ataletan aurreikusitako erdiirekiko neurriak aplikatzen dituzten programak.

— Kode Zibilaren, Prozedura Zibilaren Legearen eta Adingabeen Erantzukizun Penal arautzen duen urtarilaren 12ko 5/2000 Legearen zati batzuk aldatu zituen Adingabekoen Babes Juridikoari buruzko urtarilaren 15eko 1/1996 Lege Organikoaren artikuluetatik edo bere garaian artikulua horiek ordeztu, handitu edo aldatu zituzten artikuluetatik eratorritako programak, proiektuak eta jarduerak. Era berean, eta, bereziki, gizarte-babesik gabeko haur eta nerabeentzako EAEko harrera-egoitzako baliabideak arautzen dituen uztailaren 8ko 131/2008 Dekretuan ezarritako edozein egoitza-zentroko erabiltzaileekin lotutako eta/edo erabiltzaile horietatik eratorritako eta/edo erabiltzaile horiei bideratutako edozein motatako programa, proiektu eta jarduera.

— Familia adoptatzaileak eta adopzio-ondoko familiak prestatzeko programak.

— Familia-harrerako (sinplea, iraunkorra, adopzio aurrekoa) programak, bai familiak sentsibilizatzeko, hedatzeko eta atzemateko direnak, bai familia horiek prestatzeko direnak, baita kasuetan laguntzeko eta kasuei jarraipena egiteko direnak ere.

— Beste batzuk.

— Centros destinados a menores en situación de desamparo y desprotección y/o con graves problemas de conducta.

— Los equipamientos, centros y entidades derivadas del articulado de la LO 1/1996, de 15 de enero, de protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, o aquellas que en su momento lo sustituyesen, ampliases, o modificasen. Así mismo, y especialmente, cualquier tipo de centro residencial señalado en el Decreto 131/2008, de 8 de julio, regulador de los recursos de acogimiento residencial para la infancia y la adolescencia en situación de desprotección social de la CAPV.

— Centros de noche y Pensiones sociales.

— Otros.

Programas, Proyectos y Actividades similares o análogas.

— Programas de atención, intervención y mediación familiar.

— Escuelas de padres y madres.

— Programas de justicia y protección social de menores y adolescentes (centros abiertos, centros cerrados, acogimiento familiar, servicios de adopción, centros de acogida y guarda permanente y/o transitoria, pisos, etcétera).

— Programas de intervención socioeducativa (compensación educativa, absentismo escolar, acciones en tiempos tutoriales, actividades extraescolares, talleres educativos, prevención, etcétera). Otros programas de intervención socioeducativa.

— Programas de desarrollo personal y social (habilidades sociales, crecimiento personal y participación, etcétera).

— Programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados g), h), i), j) y k) del artículo 7 de la LO 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.

— Los programas, proyectos y actividades derivadas del articulado de la LO 1/1996, de 15 de enero, de protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, o aquellas que en su momento lo sustituyesen, ampliases, o modificasen. Así mismo, y especialmente, cualquier tipo de programa, proyecto y actividad relacionado y/o derivado y/o destinado a los usuarios de los centros residenciales señalados en el Decreto 131/2008, de 8 de julio, regulador de los recursos de acogimiento residencial para la infancia y la adolescencia en situación de desprotección social de la CAPV.

— Programas de formación de familias adoptantes y de post-adopción.

— Programas de acogimiento familiar, simple, permanente, pre-adoptivo, tanto los dedicados a la sensibilización, difusión y captación de familias, como a la formación de las mismas, como al apoyo y seguimiento de casos.

— Otros.

Esku-hartze soziolaboralaren arloa: Zerbitzu, zentro, ekipo eta programa multzoa, gizarteratzea sustatzea eta autonomia pertsonala eta ekonomikoa lortzea ahalbidetuko duten enplegu- eta okupazio-espazioak bilatuz bizi-kalitatea hobetzera bideratuta daudenak; horretarako, aberastasun materialaren eta kulturalaren garapen harmonizatua sustatuko da tokiko eremuan laneratzeko, berdintasuna sustatzeko eta toki-garapenerako jardura espezifikoekin bitartez.

Eremu horretan honako zerbitzu, ekipamendu, programa, proiektu, jardun, jardura eta antzeko beste batzuk biltzen dira, besteak beste:

Zerbitzuak eta antzeko beste batzuk.

— Gizarteratzeko eta laneratzeko edo birgizarteratzeko edo birlaneratzeko zerbitzuak.

— Enplegurako lanbide-orientazioko eta auto-okupaziorako laguntzako zerbitzuak, laneratze-ibilbideak.

— Enpresa-arloko informazioko, orientazioko, aholkularitzako, bitartekotzako eta sentsibilizazioko zerbitzuak.

— Enplegarritasuna hobetzeko zerbitzu integralak, gizarte-bazterkeriaren arriskuan dauden kolektiboentzat.

— Enpresa arrunt batean laneratzen laguntzeko zerbitzuak gizarte-bazterkeriaren arriskuan dauden kolektiboentzat.

— Lan-orientazioko zerbitzu terapeutikoak (tailerren aurrekoa, laneko bulego teknikoak eta abar).

— Beste batzuk.

Ekipamenduak, zentroak, etxebizitzak eta antzeko egiturak.

— Aurre tailerrak arriskuan dauden nerabe eta gazteen garapen pertsonalerako, gizarteratzeko eta gizarte-hezkuntzako defizitak konpentsatzeko.

— Eguneko zentroa bazterkeria-egoeran, okupazio-prestaketaren eta lanaurreko prestaketaren egoeran dauden kolektiboan laneratzeko errazteko.

— Beste batzuk.

Programak, Proiektuak eta antzeko Jarduerak.

— Ekintza esperimentalak metodologiari eta arlo kolektiboari dagokionez, berritzaileak izango direnak gizarteratzeari eta laneratzeari dagokionez.

— Orientazio eta informazio profesionalizatzaileko ekintzak.

— Lan-motibazioko ekintzak.

— Enplegu-programak tutoretza-laguntzarekin.

— Beste batzuk.

Hemendik kanpo geratzen dira irakaskuntza arautuan bilduta dauden HLKPak.

Área de intervención socio-laboral: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a fomentar la integración social y a mejorar la calidad de vida a través de la búsqueda de espacios de empleo y ocupación que posibiliten el logro de la autonomía personal y económica, promoviendo el desarrollo armonizado de riqueza material y cultural en el ámbito local mediante actividades específicas de integración laboral, promoción de la igualdad y desarrollo local.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

Servicios y otros similares o análogos.

— Servicios de inserción o reinserción sociolaboral.

— Servicios de orientación profesional para el empleo y asistencia para la auto-ocupación, itinerarios de inserción ocupacional.

— Servicios de información, orientación, asesoramiento, intermediación y sensibilización empresarial.

— Servicios integrales de mejora de la ocupabilidad para colectivos en riesgo de exclusión social.

— Servicio de apoyo a la integración laboral en empresa ordinaria para colectivos en riesgo de exclusión social.

— Servicios terapéuticos de orientación laboral (pre-talleres, oficinas técnicas laborales, etcétera).

— Otros.

Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares.

— Pre-talleres para el desarrollo personal, la integración social y compensar déficit socioeducativos a adolescencia y juventud en riesgo.

— Centro de día para favorecer la inserción social de colectivos en situación de exclusión, preparación ocupacional y pre-laboral.

— Otros.

Programas, Proyectos y Actividades similares o análogas.

— Acciones experimentales en cuanto a metodología y lo colectivo que sean innovadoras en la búsqueda de la inserción sociolaboral.

— Acciones de orientación e información profesionalizadora.

— Acciones de motivación laboral.

— Programas de empleo con apoyo tutorial.

— Otros.

Quedan expresamente excluidos los PCPIs que están encuadrados en la enseñanza reglada.

Esku-hartze soziosanitarioaren eta laguntzakoaren arloa: Zerbitzu, zentro, ekipo eta programa multzoa, gizabanako, talde edo komunitateei arreta prebentiboa nahiz laguntzako ematera bideratuta dagoena. Gizabanako, talde edo komunitate horien osasun fisikoa eta/edo psikikoko baldintzek, zenbait gizarte-premiarekin ere lotuta, diziplina anitzeko esku-hartze bio-psiko-soziala behar dute haien bizi-kalitatea hobetzeko.

Eremu horretan honako zerbitzu, ekipamendu, programa, proiektu, jardun, jarduera eta antzeko beste batzuk biltzen dira, besteak beste:

Zerbitzuak eta antzeko beste batzuk.

— Zerbitzu psikosozialak gaixo terminalen konforta eta bizi-kalitatea errazteko.

— Dolua dagoenean emozio-laguntza emateko zerbitzuak.

— Gaixoari eta haren ahaideei (GIBaren eraginpean daudenak eta abar) emozio-laguntza emateko zerbitzuak.

— GIBa eta droga-mendetasunak prebenitzeko zerbitzuak.

— Errehabilitazioko zerbitzu soziosanitarioak gizarte-bazterkeriako egoeran edo arriskuan dauden kolektiboentzat.

— Gizarte-arloko zailtasun larrian dauden kolektiboek laguntza emateko arreta-zerbitzua (elikatzeko laguntza, jantokia, arropategiak eta oinarritzeko beste premia batzuk).

— Gizarte-larrialdietarako zerbitzuak.

— Osasun- eta gizarte-arloko baliabideen arteko koordinazio-zerbitzuak.

— Errefuxiatuei Laguntzeko Zerbitzuak.

— Beste batzuk.

Ekipamenduak, zentroak, etxebizitzak eta antzeko egiturak.

— Familia-harrera, instituzionalizazioa saihesteko edo atzetzeko.

— Egonaldi mugatuko zentroa etxea aldi baterako ordeztzeko eta premiazko egoitza-harrerak. Iragaitzako bidarientzako zentroak, aldi baterako Etxebizitzak edo Zentroak gizarteratzearen aldeko lan-plataforma gisa.

— Gizarte-bazterkeriaren arriskuan edo gizarte-bazterkeriaren egoeran dauden eta bazterkeria-arriskuko edo bazterkeriako hainbat alderdi dituzten herritarrentzako (toxikomendetasunak, buruko eritasuna, gizarteratzeko eta laneratzeko zailtasunak, eta abar) egoitza-zentroak.

— Errefuxiatuentzako zentroak eta etxebizitzak.

— Toxikomendetasunak eta beste mendetasun batzuk artatzeko zentroak, espezializatuak edo integralak.

— Beste batzuk.

Programak, Proiektuak eta antzeko Jarduerak

— Mendetasunak tratatzeko programa soziosanitario integralak.

— Droga-mendetasunetan desintoxikatze eta desohitzeko eta droga-mendetasunetan gizarteratzeko programak: GLB, DLIZ, etxebizitzak.

— Bazterkeria-egoeran edo bazterkeria handiko egoeran dauden pertsonentzako programak eta zerbitzuak, pertsona horien eta etxebizitzaren merkatu pribatuaren artean bitartekotza-lanak egiten dituztenak pertsona horiek etxebizitza horietan sartzeko; horretarako, ohiturak berriro hartzeko, laguntza psikosoziala emateko, lanaurreko laguntza emateko gizarte-hezkuntzazko ekintzen, aisia-jardueren eta abarren bitartez laguntzen zaie.

Área de intervención socio-sanitaria y asistencial: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la atención tanto preventiva como asistencial hacia individuos, grupos o comunidades cuyas condiciones de salud física y o psíquica, relacionadas a su vez con determinadas necesidades sociales requieran de una intervención multidisciplinar de orden bio-psico-social con el objeto de mejorar su calidad de vida.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

Servicios y otros similares o análogos.

— Servicios psico-sociales para favorecer el confort y calidad de vida de enfermos terminales.

— Servicios de apoyo emocional al duelo.

— Servicios de apoyo emocional del enfermo y a sus familias (afectados por el VIH, etcétera).

— Servicios de prevención del VIH y drogodependencias.

— Servicios socio-sanitarios de rehabilitación dirigidos a colectivos en situación de riesgo o exclusión social.

— Servicios de atención asistencial a colectivos en grave dificultad social (ayuda alimentaria, comedores, roperos y otras necesidades básicas).

— Servicios de emergencia social.

— Servicios de coordinación entre recursos sanitarios y sociales.

— Servicios de Ayuda a Refugiados.

— Otros.

Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares.

— Acogida familiar para evitar o retrasar la institucionalización.

— Centro de estancia limitada para sustitución temporal del hogar y acogimientos residenciales de urgencia. Centros para transeúntes, Viviendas o Centros temporales como plataforma de trabajo por la inclusión e inserción social.

— Centros residenciales para poblaciones en riesgo de exclusión social o en exclusión social con diversos factores de riesgo de exclusión o exclusión (tóxico-dependencias, enfermedad mental, difícil inserción socio-laboral, etc.).

— Centros y Pisos para Refugiados.

— Centros de atención a las tóxico-dependencias y otras dependencias, especializados o integrales.

— Otros.

Programas, Proyectos y Actividades similares o análogas.

— Programas socio-sanitarios integrales para el tratamiento de adicciones.

— Programas de desintoxicación, deshabituación en drogodependencias y reinserción social en drogodependencias: CAD, CAID, pisos.

— Programas y servicios dirigidos a personas en situación de exclusión, o de gran exclusión, que intermedian entre estas y el mercado privado de vivienda para su inserción en estas acompañándoles mediante acciones socio-educativas de reconstrucción de hábitos, apoyo psico-social, apoyo pre-laboral, actividades de ocio, etc.

— Droga-mendetasunen alorreko kalteak murrizteko programak (metadona eta bestelakoak): Autobusak, eguneko zentroak eta abar.

— Aisia-jarduerak eta ospitaleratutako gaixoari laguntzeko jarduerak.

— Osasun- eta gizarte-arloko baliabideen arteko koordinazio-ekipoak.

— Beste batzuk.

Gizarte- eta komunitate-arloko nahiz gizarte-hezkuntzako esku-hartzearen arloa: Talde edo komunitate baten bizi-kalitatea hobetzera bideratutako zerbitzu, zentro, ekipo eta programa multzoa, talde edo komunitate horiek osatzen dituztenen egoera soziala hobetzeko, alde batetik, egituratze- eta kohesio-prozesuen, desberdintasunen aurrean sentsibilizatzeko prozesuen eta bizikidetzako hobetzeko prozesuen bitartez, eta, beste alde batetik, kolektiboak bere aldaketan eta giza, gizarte- eta kultura-garapenean parte hartzeko prozesuak antolatuz, betiere balioetan oinarritutako hezkuntza sustatuz jardura kulturalak, ludikoak, sozialak eta ingurumenekoak prestatuz.

Eremu horretan honako zerbitzu, ekipamendu, programa, proiektu, jardun, jardura eta antzeko beste batzuk biltzen dira, besteak beste:

Zerbitzuak eta antzeko beste batzuk.

— Bitartekotza-zerbitzuak (bizilagunena, kulturarena, juridikoa, kulturen artekoa, familiarena eta beste batzuk).

— Zibismoaren, elkarbizitzaren eta herritartasunaren inguruko zerbitzuak eta programak.

— Gizarte-hezkuntzako nahiz gizarte- eta kultura-zerbitzu azpikontratatuak, museoen jardura nagusiari laguntzea helburu dutenak.

— Lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzeko zerbitzuak.

— Herritarren elkartegintza eta gizarte-partaidetza sustatzeko zerbitzuak.

— Eskubide zibilak eta sozialak sustatzeko eta aukera-berdintasuna sentsibilizatzeko zerbitzuak.

— Astialdiko zerbitzuak.

— Taldearen eta komunitatearen sustapen-zerbitzuak.

— Herritarren Elkartegintza Sustatzeko zerbitzuak.

— Immigrazio Zerbitzuak.

— Beste batzuk.

Ekipamenduak, zentroak, etxebizitzak eta antzeko egiturak.

— Gazte Ekipamenduak eta Gazteentzako Informazio Zentroak.

— Kolonia Etxeak, Haur eta Gazte Aterpeak eta antzeko beste ekipamendu batzuk.

— Astialdiko Zentroak, Gazteen Etxeak, Gaztetxeak eta bestelako haur- eta gazte-ekipamenduak.

— Kultura Etxeak, Gizarte Etxeak eta bestelako ekipamendu soziokultural trinkotuak.

— Ludotekak, komikitekak, fonotekak, mediatikoak eta antzekoak.

— Elkarleen Hotelak eta antzekoak.

— Auzoko liburutegiak, irakurketa-aretoak eta topaguneak, liburutegi ibiltariak eta antzekoak.

— Ingurumen-arloko Interpretazio Zentroak.

— Beste batzuk.

— Programas de reducción de daños en drogodependencias (metadona y otros): Autobuses, centros de día.

— Actividades de ocio y apoyo al enfermo hospitalizado.

— Equipos de coordinación entre recursos sanitarios y sociales.

— Otros.

Área de intervención socio-comunitaria y socio-cultural: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a mejorar la calidad de vida de un grupo o una comunidad con el fin de mejorar la situación social de sus componentes mediante, por un lado, procesos de estructuración y cohesión, de sensibilización ante la desigualdad y de mejora de la convivencia y, por otro, a través de la articulación de procesos de participación del colectivo en su propia transformación y desarrollo humano, social y cultural fomentando la educación en valores a través de actividades culturales, lúdicas, sociales y medioambientales.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

Servicios y otros similares o análogos.

— Servicios de mediación (vecinal, cultural, jurídica, intercultural, familiar y otras).

— Servicios y programas de civismo, convivencia y ciudadanía.

— Servicios subcontratados de carácter socioeducativo y sociocultural que tienen como objeto el apoyo a la actividad principal de los museos.

— Servicios de conciliación de la vida familiar y laboral.

— Servicios de fomento del asociacionismo ciudadano y participación social.

— Servicios de fomento de los derechos civiles y sociales y sensibilización de la igualdad de oportunidades.

— Servicios de Tiempo Libre.

— Servicios de promoción grupal y comunitaria.

— Servicios de Fomento del Asociacionismo Ciudadano.

— Servicios de Inmigración.

— Otros.

Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares.

— Equipamientos Juveniles y Centros de Información Juvenil.

— Casas de Colonias, Albergues Infantiles y Juveniles y otros equipamientos análogos o similares.

— Centros de Tiempo Libre, Casas de Juventud, Gaztetxes y otros equipamientos infantiles y juveniles.

— Casas de Cultura, Centros Cívicos y otros Equipamientos compactados de naturaleza sociocultural.

— Ludotecas, tebeotecas, fonotecas, mediáticas y similares.

— Hoteles de Asociaciones y similares.

— Bibliotecas de barrio, salas de lectura y lugares de encuentro, bibliotecas móviles y similares.

— Centros de Interpretación Medioambiental.

— Otros.

Programak, Proiektuak eta antzeko Jarduerak.

— Animazio soziokulturaleko programak, jarduera soziokulturalak, hezkuntza-aisiako eta -astialdiko jarduerak kultura-etxeetan, gizarte-etxeetan, helduen eskoletan, helduen zentroetan edo beste erakunde eta elkarte batzuetan (hiri-koloniak, kanpamenduak, ludotekak, gaueko aisia, kultura-elkartrukeak, lan-esparruak, kultura- edo kirol-arloko irteerak eta abar).

— Taldea eta komunitatea, partaidetza eta asoziazionismoa sustatzeko programak eta zerbitzuak.

— Astialdiarekin, zaletasunekin eta abarrekin lotutako tailerrak.

— Haur eta gazteentzako kanpamenduak, Haur eta Gazteentzako Udalekuak (Landa eta Hiri Inguruneetan).

— Tokiko garapen-programak.

— Sentsibilizazio-programak herritar guztientzat, bizikidetzarako hezkuntzarekin, kultura arteko hezkuntzarekin, bakearen aldeko hezkuntzarekin, berdintasunaren aldeko hezkuntzarekin, osasunaren aldeko hezkuntzarekin eta beste batzuekin lotutakoak.

— Etorkinak artatzeko programak. Etorkinak gizarteratzeko programak.

— Ingurumen-arloko hezkuntza-programak (natura-ikasgelak, landetxe-eskolak eta abar).

— Sentsibilizatzeko, hezkuntza komunitarioko eta gizarte-kontzientziazioko programak.

— Beste batzuk.

Gizarte-programak kudeatzeko, ikertzeko, diseinatzeko, ebaluatzeko, diagnostikatzeko eta planifikatzeko arloa: Baliabide materialak (teknologikoak eta humanoak) planifikatzera eta administratzera bideratutako zerbitzu, zentro, ekipo eta programa multzoa, gizarte-arloko esku-hartzearen inguruko zereginen garapena eta ikuskapena eta jardunen eraginkortasuna eta efizientzia oinarri teknikoetatik sistematizatzeko. Era berean, baita gizarte-arloko esku-hartzearen eremuan diagnostikorako, ikerketarako, berrikuntzarako eta proposamenerako aholkularitzara bideratutako zerbitzu, zentro, ekipo eta programa multzoari buruzkoak.

Eremu horretan honako zerbitzu, ekipamendu, programa, proiektu, jardun, jarduera eta antzeko beste batzuk biltzen dira, besteak beste:

Zerbitzuak eta antzeko beste batzuk.

— Aholkularitza espezializatua eta kontsultoretza (irisgarritasunari eta oztopo fisikoak kentzeari, komunikazioari, ekipoen antolaketari eta abarri buruzkoa).

— Hainbat arlotako profesionalentzako prestakuntza-zerbitzuak. Aipatutako arloak honako hauek dira: Laguntzako, soziosanitarioa, gizarte-zerbitzuena, psikosoziala, gizarte-hezkuntzazkoa, eta soziokulturala.

— Beste batzuk.

Ekipamenduak, zentroak, etxebizitzak, egiturak, programak, proiektuak eta antzeko jarduerak.

— Gizarte-arloko esku-hartze programak eta ekin-tzako/ikerketako proiektuak diseinatzea.

— Emaizten ebaluazioa eta ikerketa eta jardunbide egokien hedapena.

— Diziplina anitzetako eta lurralde arteko proiektuak koordinatzea (baliabideak eta ekipoak zuzentzea, finantziazio publikoa eta pribatua bilatzea).

Programas, Proyectos y Actividades similares o análogas.

— Programas de animación sociocultural, actividades socioculturales, de ocio y tiempo libre educativo en centros culturales/casas de la cultura, centros cívicos, escuelas de personas adultas, centro de mayores u otras entidades y asociaciones (colonias urbanas, campamentos, ludotecas, ocio nocturno, intercambios culturales, campos de trabajo, salidas culturales o deportivas, etcétera).

— Programas y servicios de promoción grupal y comunitaria, de la participación y del asociacionismo.

— Talleres relacionados con el tiempo libre, las aficiones, etc.

— Campamentos infantiles y juveniles, Colonias Infantiles y Juveniles Rurales y Urbanas.

— Programas de desarrollo local.

— Programas de sensibilización dirigidos a la población en general relacionados con la educación para la convivencia, la educación intercultural, la educación para la paz, la educación para la igualdad, la educación para la salud y otros.

— Programas de atención a inmigrantes. Programas de integración de inmigrantes.

— Programas de educación medioambiental (aulas de naturaleza, granjas escuela).

— Programas de sensibilización, educación comunitaria y concienciación social.

— Otros.

Área de gestión, investigación, diseño, evaluación, diagnóstico y planificación estratégica de programas sociales: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la planificación y administración de los recursos materiales tecnológicos y humanos, con vistas a sistematizar desde bases técnicas el desarrollo y supervisión de las labores, y la eficacia y eficiencia de las actuaciones de intervención social. Así mismo también los referidos al conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la consultoría para el diagnóstico, investigación, innovación y propuesta en el ámbito de la intervención social.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

Servicios y otros similares o análogos.

— Asesoría especializada y consultoría (accesibilidad y eliminación de barreras físicas y de la comunicación, organización de equipos).

— Servicios de formación orientados a profesionales de las áreas asistenciales, socio-sanitaria, de servicios sociales, psico-social, socioeducativa y sociocultural.

— Otros.

Equipamientos, centros, pisos, estructuras, programas, proyectos y actividades similares o análogas.

— Diseño de programas de intervención social y de proyectos de acción-investigación.

— Evaluación y análisis de resultados, difusión de buenas prácticas.

— Coordinación de proyectos pluri-disciplinares, inter-territoriales (dirección de recursos y equipos, búsqueda de financiación pública y privada).

— Ikerketa aplikatua eta gizarte-premiak ez ezik premia soziokulturalak eta abar ere atzematea.

— Diagnostikoak eta plangintza estrategikoa gizarte-zerbitzuetan, soziokulturaletan, gizarte-hezkuntzazkoetan eta gizarte-arloko esku-hartzean.

— Beste batzuk.

AZKEN XEDAPENAK

Azken xedapenen artean lehena.

Akordio honen alderdi sinatzaileek konpromisoa hartu dute hitzarmenaren eraginpeko langileen baldintza ekonomikoak eta lan-baldintzak hobetzeko prozesuan aurrera egiteko, Euskadiko herri-administrazioek beren zuzeneko kudeaketako langileentzat ezarriak dituzten lan-baldintza ekonomikoak eredu gisa hartuta, eta erreferentzia berezia eginez Udaltz deitutako lan-hitzarmenari.

Azken xedapenetatik bigarrena.

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

— Investigación aplicada y detección de nuevas necesidades sociales, socio-culturales, etc.

— Diagnósticos y planificación estratégica en los servicios sociales, socio-culturales, socio-educativos e intervención social.

— Otros.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda

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

I. ERANSKINA OINARRIZKO SOLDATEN TAULAK

	2011 Hileko oinarritzko Soldata / Salario Base mensual (14 pagas) (€)	2012 Hileko oinarritzko Soldata / Salario Base mensual (14 pagas) (€)	2013 Hileko oinarritzko Soldata / Salario Base mensual (14 pagas) (€)	2014 Hileko oinarritzko Soldata / Salario Base mensual (14 pagas) (€)
5.Taldea / Grupo 5	1.171,56			
4.Taldea / Grupo 4	1.310,68			
3.Taldea / Grupo 3	1.464,44			
2.Taldea / Grupo 2	1.601,74			
1.Taldea / Grupo 1	1.766,48			

II. ERANSKINA
ANTZINATASUN TAULAK/TABLAS ANTIGÜEDAD

2011		2011
<i>Antzinatasuna</i>	<i>Urtekoa</i>	<i>Antzinatasuna hilekoa (14 paga)</i>
Talde guztiak	560,00 €	40,00 €

2012ko antzinatasunak 2011koak bezalakoak izango dira, inolako gehikuntzarik gabe.

Hitzarmen honetan ezarritakoak baino antzinatasun handiagoak dituzten pertsonen dagokienez, 2011rako beren antzinatasunei gutxienez aurreko urtean Gipuzkoan zegoen KPIa aplikatuko zaiela bermatuko diete beren erakundeek, baina ez 2012rako.

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

III. ERANSKINA
ERANTZUKIZUN OSAGARRIEN TAULAK

2011. urtea	2012. urtea
1. tarte: urteko 1.200-3.000 euro	1. tarte: urteko 1.500-3.250 euro
2. tarte: urteko 3.001-5.000 euro	2. tarte: urteko 3.251-5.250 euro
3. tarte: urteko 5.001-6.500 euro	3. tarte: urteko 5.251-6.750 euro
4. tarte: urteko 6.501-8.500 euro	4. tarte: urteko 6.751-8.750 euro
5. tarte: urteko 8.501-11.000 euro	5. tarte: urteko 8.751-11.250 euro

IV. ERANSKINA
PLUSEN TAULAK

2011 <i>Gaueko orduaren osagarria</i>		2011 <i>Txandakakotasun eta/gauekototasun plusa hilean (12 hilabete)</i>	2011 <i>Igande eta/edo jaiegunetako ordu plusa</i>	2011 <i>Garrantzi bereziko jaiegunetako plusa orduko</i>	2011 <i>Erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusa egun bakoitzeko</i>
Talde guztiak	4,00 € orduko	170,00 € hileko	4,50 € orduko	8,00 € orduko	2,81 € orduko

Gauekototasun eta txandakako tasun plusen kasuan, 2012. urteko zenbatekoak aurreko urtekoei Gipuzkoako 2011ko KPI gehitzearen emaitza izango dira.

Igande eta/edo jaiegunetako plusen, garrantzi bereziko jaiegunen eta erabilgarritasun edo zaintza lokalizatuko plusen kasuetan, 2012. urteko zenbatekoak aurreko urtekoei Gipuzkoako 2011ko KPI gehitzearen emaitza izango dira, denbora-konpentsazio bereberekin.

Garrantzi bereziko jaiegunak ondokoak izango dira: abenduaren 24ko 21:00etatik abenduren 26ko 7:00etara, eta abenduren 31ko 21:00etatik urtarrilaren 2ko 7:00etara. Bi epe horietan, plusaz gain, egun edo ordu konpentsazioa emango da, 1:1 proportzioan.

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

ANEXO I
TABLAS SALARIO BASE

	<i>2011 Salario base Mensual (14 pagas) (€)</i>	<i>2012 Salario base mensual (14 pagas) (€)</i>	<i>2013 Salario base mensual (14 pagas) (€)</i>	<i>2014 Salario base mensual (14 pagas) (€)</i>
Grupo 5	1.171,56			
Grupo 4	1.310,68			
Grupo 3	1.464,44			
Grupo 2	1.601,74			
Grupo 1	1.766,48			

ANEXO II
TABLAS ANTIGÜEDAD

<i>Antigüedad</i>	<i>2011 Anual</i>	<i>2011 Antigüedad mensual (14 pagas)</i>
Todos los grupos	560,00 €	40,00 €

Las antigüedades del año 2012 serán las mismas que las del año 2011, sin incremento alguno.

A las personas con antigüedades por encima de este convenio, sus organizaciones les garantizarán como mínimo la aplicación del IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año anterior a sus antigüedades para el año 2011, pero no para el 2012.

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

ANEXO III
TABLAS DE COMPLEMENTOS DE RESPONSABILIDAD

<i>Año 2011</i>	<i>Año 2012</i>
Tramo 1 de 1.200 euros a 3.000 euros anuales	Tramo 1 de 1.500 euros a 3.250 euros anuales
Tramo 2 de 3.001 euros a 5.000 euros anuales	Tramo 2 de 3.251 euros a 5.250 euros anuales
Tramo 3 de 5.001 euros a 6.500 euros anuales	Tramo 3 de 5.251 euros a 6.750 euros anuales
Tramo 4 de 6.501 euros a 8.500 euros anuales	Tramo 4 de 6.751 euros a 8.750 euros anuales
Tramo 5 de 8.500 euros a 11.000 euros anuales	Tramo 5 de 8.751 euros a 11.250 euros anuales

ANEXO IV
TABLAS PLUSES

<i>2011 Complemento hora nocturnidad</i>		<i>2011 Plus mensual turnicidad y/o nocturnidad (12 meses)</i>	<i>2011 Plus hora domingos y/o festivos</i>	<i>2011 Plus hora festivos especial significación</i>	<i>2011 Plus diario disponibilidad o guardia localizada</i>
Todos los grupos	4,00 € / h.	170,00 € / mes	4,50 € / h.	8,00 € / h.	2,81 € / hora

En el caso de los pluses de nocturnidad y turnicidad, los importes del año 2012 corresponderán a incrementar los del año anterior con el IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año 2011.

En el caso de los pluses de domingos y/o festivos, festivos de especial significación y de disponibilidad o guardia localizada, los importes del año 2012 corresponderá a incrementar las cantidades económicas del año anterior con el IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa del año 2011 y las mismas compensaciones en tiempo.

En el caso de los festivos de especial significación, se entiende como tales el periodo comprendido entre las 21:00 horas del 24 de diciembre y las 7:00 horas del día 26 de diciembre, así como el periodo comprendido entre las 21:00 horas del 31 de diciembre y las 7:00 horas del día 2 de enero. En ambos periodos se complementará el plus con una compensación en días u horas que será de 1:1.

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