

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

2778

EBAZPENA, 2007ko otsailaren 23koa, Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariarena, Baserri Eskolak izenez ezagunak diren langa inguruneke jardueren zentroen elkartearen hitzarmen kolektiboaren erregistratu, gordailatu eta argitaratzeko dena (hitzarmen kodearen zenbakia: 8602215).

AURREKARIAK

2007ko urtarrilaren 10ean aurkeztu zen Zuzendaritza honetan aipatutako hitzarmen kolektiboari buruzko derrigorrezko dokumentazioa, Enpresen ordezkariak eta sindikatuek, langileen ordezkapenean, 2006ko azaroaren 28an sinaturik.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.— Langileen Estatutuari buruzko Legeko 90.2 artikulua (martxoaren 24ko 1/1995 Legegitzaiko Errege Dekretua, martxoaren 29ko BOEn argitaratua) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 17.f) artikulua —Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren egitekoen eta organoen egitura ezartzen duena (2005-10-27ko EHAA)- xedatutakoaren arabera, eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak (1981-04-02ko EHAA) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuak (1981-06-06ko BOE) -hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- xedatutakoaren ildotik.

Bigarrena.— Sinatutako hitzarmen kolektiboak Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT:

Lehenengoa.— Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.— Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaraztea.

Vitoria-Gasteiz, 2007ko otsailaren 23a.

Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendaria,
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2778

RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2007, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la Asociación de Centros de Actividades en Medio Rural (conocidos como Granjas Escuelas), para 2005-2007 (código de convenio n.º 8602215).

ANTECEDENTES

El día 10 de enero de 2007 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, suscrito con fecha 28 de noviembre de 2006, por la representación de las Empresas y las Organizaciones Sindicales, en representación de las y los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.— La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 17.f) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (BOPV de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV de 02-04-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 06-06-1981) sobre registro de convenios 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 Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.— Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 23 de febrero de 2007.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

NEKAZAL GUNEEN JARDUERA-ZENTROEN
SEKTOREKO ETA BERTAKO LAN
TALDEAREN ARTEKO HITZARMEN
KOLEKTIBOA

HITZAURREA

Hitzarmen hau nekazal guneen jarduera-zentroen (Baserri-eskola moduan ezagutuak) sektoreko enpresek eta bertako langileen ordezkariak hitzartua da, alderdi bakoitza bere ordezkariak legezkatua egonik eta Langileen Estatutuko III. tituluan ezarritakoari adostuaz.

I. ATALBURUA
EREMU ETA ERAGINKORTASUNA

1. *artikulua.*– Lurralde Eremua.

Enpresa hitzarmen hau nekazal guneen jarduera-zentroen (Baserri-eskola moduan ezagutuak) sektoreko lan lekuan ezarriko da.

2. *artikulua.*– Esparru funtzionala.

Hitzarmen honek nekazal guneen jarduera-zentroen (Baserri-eskola moduan ezagutuak) sektoreko enpresa eta bertarako funtzioaren bat betetzen duten langileen arteko lan erlazioak arautuko ditu, bertan ganadu usiaketa, nekazal turismoa, eta ingurugiro, kultura eta solas ekintzak burutzen direlarik.

3. *artikulua.*– Langileria.

Hitzarmen hau 2. artikuluan agertzen den eta sektoreko enpresarentzat zerbitzuak betetzen dituen langileentzat ezarriko da. Hitzarmen honetatik kanpo geratzen dira martxoaren 10eko 8/1980 Legearen (Langileen Estatutuaren) 21. artikuluan aipatzen diren langileak, eta zuzendari-kudeatzaile, administratzaile nagusi eta antzeko eginkizunak betetzen dituztenak.

4. *artikulua.*– Iraupena.

Alde biek noiz sinatuko duten kontutuan hartu gabe, lan hitzarmen hau 2005eko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, eta 2007ko abenduaren 31 arte iraungo du. Dena den, espreski eta denboraldi baterako, urte beteko aldietan luza daitekeelarik, bai arauei dagokien atalean zein betebeharrean, sektoreko Hitzarmen berria indarrean sartu bitartean.

Bietariko edozein alde eskatu ahal izango du Hitzarmenaren berraztertzea, epea eta bere luzapen guztiak bukatu baino 15 egun aurretik adieraziz.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS
QUE COMPONEN LA ASOCIACIÓN DE CENTROS
DE ACTIVIDADES EN MEDIO RURAL (MÁS
CONOCIDOS COMO GRANJAS ESCUELAS) Y SU
PERSONAL

PREÁMBULO

Este convenio está concertado por las representaciones de las empresas y trabajadores y trabajadoras, estando ambas legitimadas por sus representados y constituida de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO I
EXTENSIÓN Y EFICACIA

Artículo 1.– Ámbito territorial.

El presente acuerdo de empresa será de aplicación en las empresas que componen la Asociación de Centros de Actividades en Medio Rural (más conocidos como Granjas-escuela).

Artículo 2.– Ámbito funcional.

El presente acuerdo regulará las relaciones laborales entre las empresas que componen la Asociación de Centros de Actividades en Medio Rural (más conocidos como Granjas-escuela) y aquellas y aquellos trabajadores que desempeñen una función para la misma, dedicada a las actividades de explotación ganadera, alojamiento rural y actividades culturales, recreativas y medioambientales.

Artículo 3.– Ámbito Personal.

El presente acuerdo de aplicación será para todo el personal que presten servicio en las empresas indicadas en el artículo 2.º, excepto aquellas personas que ostentan cargos de representación en el Consejo de Administración y que por sus cargos tienen la definición de personal comprendido en el artículo 21 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), y los que desempeñen labores de Director Gerente, Administrador y equivalentes.

Artículo 4.– Ámbito temporal.

Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes, la vigencia del presente convenio será del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007, siendo prorrogado expresa y temporalmente, por períodos anuales, tanto en su parte normativa como obligacional, hasta la entrada en vigor del nuevo acuerdo.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, con quince días de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

II. ATALBURUA
ABSORTZIO ETA KONPENTSAZIOA

5. artikulua.– Hobekuntza egoerak.

Hitzarmen honetako langileren batek bere lan kategoriako egoera ekonomikoak baino hobekak direnak izango balitu, hauek, era guztiz pertsonalean, mantendu eta errespetatuko zaizkio, kategoría maila berdinean jarraitzen duen bitartean.

6. artikulua.– Honako Hitzarmen honek banaezinezko multzoa osatzen du, eta berau xedatzen duten alderdiak bere osotasunari lotuta gelditzen dira, bertan adostu den guztia errespetatu eta betetzeko konpromisoa erdiesten dutelarik.

III. ATALBURUA
BATZORDE PAREKIDEA

7. artikulua.– Interpretatzeko Batzorde Parekidea.

Alderdi izenpetzaileen artean Interpretatzeko Batzorde Parekide bat sortuko da, bere egoitza Elkartearen helbidean izango duelarik, eta bi partaidez osatua, bata ekonomi alderditik eta sektoreko enpresek izendatua, eta bestea ordezkarik sindikalak izango dena. Ordezkatzaile sindikalik izango ez balitz, langileek ordezkarik bat aukeratuko dute Batzordetik. Berauek, egiteko hauek izango dituzte:

1.– Hitzarmen honen testua interpretatzea, alderdi-tako batek eskatuz gero.

2.– Hitzarmen hau interpretatu edo ezartzerakoan sortutako arazo kolektibo oro ezagutzea, auziak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko konfederazioen arteko akordioetan –Preco II- agindutakoaren arabera.

3.– Hitzarmen honetatik sortutako arazo indibidualetan kontziliazio eta arbitraia-lanak egitea, alderdiek hala eskatuz gero.

4.– Hitzarmena ezartzearen ondorioz sortu daitekeen beste edozer.

Batzordearen eztabaidak baliozkoak izateko parte-hartzaile guztien presentzia beharko da, eta parte-hartzaileen gehiengo osoaren adostasuna beharko du.

Batzordearen akordioak Hitzarmenaren testuari gehituko zaizkio.

8. artikulua.– Preco II.

Alderdi biek, 1990eko uztaileko 131 zenbakidun EHAAn argitaratutako Gatazka Kolektiboen Erresoluzio Prozedura Boluntarioen Akordio Interkonfederala (Preco II) onartzen dute.

CAPÍTULO II
ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Artículo 5.– Condiciones más beneficiosas.

En caso de que existiera alguna o algún trabajador que tuviere reconocidas condiciones económicas que fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

Artículo 6.– El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

CAPÍTULO III
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 7.– Comisión Interpretativa Mixta.

Se constituirá entre las partes firmantes una Comisión Interpretativa Mixta con sede en el domicilio de la Asociación de Centros de Actividades en Medio Rural (más conocidos como Granjas-escuela) compuesta por dos miembros, uno por la parte económica, nombrado por la asociación, y otro por la parte sindical. En caso de que no hubiera representantes sindicales, las y los trabajadores designarán a un representante entre ellos para cada Comisión. A ellos se les atribuyen las siguientes funciones:

1.– La interpretación del texto del acuerdo a petición de cualquiera de las partes.

2.– El cumplimiento con lo dispuesto en los acuerdos interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos para -Preco II- el conocimiento preceptivo de todo conflicto colectivo de interpretación o aplicación de este acuerdo.

3.– Efectuar la conciliación o resolver arbitrariamente los conflictos individuales o colectivos derivados de este acuerdo, cuando alguna de las partes solicite su intervención.

4.– Cualquiera otra que pueda derivarse por las aplicaciones del acuerdo.

La comisión deliberará válidamente cuando se reúna con la presencia absoluta de sus miembros y requerirá de la conformidad de la mayoría absoluta de todos sus miembros.

Los acuerdos de la comisión serán agregados al texto del convenio.

Artículo 8.– Preco II.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II), publicado en el BOPV n.º 131 de julio de 1990.

Akordio hau Hitzarmen honen eremuan sortuko diren gatazka kolektiboei ezarriko zaio.

IV. ATALBURUA KATEGORI PROFESIONALEN SAILKAPENA

9. artikulua.– Kategoria Profesionalen kokapen eta definizioa.

1. ATALA EGINKIZUNAREN ARABERA

Hitzarmen Kolektibo honetan azalduko langileen sailkapenak adierazgarri eta mugaezinak baino ez dira, eta aipaturiko kategoria eta plaza guztiak betetzearen beharrik ez dute eskatzen, sektoreko enpresen behar eta lan-kopuruak hala eskatzen ez badute.

Sailkapen Orokorra.

Sektoreko enpresa hitzarmen honi dagokion langileria bere eginkizunen arabera sailkatuko da, ondoren aipatuko ditugun taldeetan.

I.– Ekintza programaketako ardura duen langileria.

- a) Koordinatzailea.
- b) Udalekuko zuzendaria.
- c) Ekintzen Begirale Aditua.
- d) Ekintza Begiralea.
- e) Udalekuko begirale aditua.

f) Udalekuko begiralea.

II.– Administrarritza eta Zerbitzu Langileria.

- a) Komertziala.
- b) Administraria.
- c) Administrari laguntzailea.
- d) Sukaldeko langileria.

1.– Sukaldari eta jakien erosketa arduraduna.

2.– Sukalde eta jangela zerbitzu langilea.

- e) Zaindari eta mantentze lanetako laguntzailea.
- f) Garbitzailea.

2. ATALA KATEGORIA PROFESIONALEN DEFINIZIOA

I.– Ekintza Programaketen Ardura duen Langileria.

Ekintza Programaketen Ardura duen Langilerien barne, langileen ordezkatzailarekin onartu ahal izango da funtzio anitza, hau da, Kategoria hauei ez dagoz-

Dicho acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente Acuerdo.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 9.– Encuadramiento de categorías profesionales y definición.

SECCIÓN 1.ª POR SU FUNCIÓN

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo, son meramente enunciativas, y no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de las Empresas que componen la Asociación de Centros de Actividades en Medio Rural (más conocidos como Granjas-escuela) no lo requieren.

Clasificación general.

El personal a que se refiere este Acuerdo de Empresas del sector se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I.– Personal de Atención a los Programas de Actividades.

- a) Coordinador/a.
- b) Director/a de Colonias, Campamentos de Verano.
- c) Monitor/a Especialista en Actividades.
- d) Monitor/a de actividades.
- e) Monitor/a Especialista en Campamentos de Verano

f) Monitor/a de campamentos de verano.

II.– Personal de administración y servicios.

- a) Comercial.
- b) Administrativo/a.
- c) Auxiliar Administrativo.
- d) Personal de Cocina.

1.– Cocinero/a y responsable de compras alimenticias.

2.– Empleado/a de servicio de cocina y comedor.

- e) Vigilante y auxiliar de mantenimiento.
- f) Limpiador/a.

SECCIÓN 2.ª DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

I.– Personal de Atención a los programas de actividades.

Dentro del grupo de Personal de Atención a los programas de actividades, se podrá acordar con la representación de las y los trabajadores la polivalencia fun-

kien lanen burutzea, bakoitzaren Kategoriari dagozkien kondizio ekonomikoen murrizketarik gabe.

Koordinatzailea. Ingurugiro-baserriko ekintza-tek-niko taldearen buru dagoena izango da, berau zentroan egonaldiak burutuko dituen ikastetxeak eskatutako ekintza ezberdinen koordinazioaz arduratuko da, eta bertarako beharrezko diren materialen kontrola landu-ko du. Era berean, programaketa eta ekintza berrien di-seinuaz arduratuko da.

Gainera, egonaldien funtzionamendu onari datxek-ion lan guztiak burutuko ditu.

Udalekuko zuzendaria. Baserriko udaleku-begirale lan taldea zuzentzen duena da, erabateko arduraldiaz. Udalekuetan landuko diren ekintza programaketak di-seinatu eta antolatuko ditu, bere funtzionamendu on eta bertako parte-hartzaileen segurtasun fisikoa zainduz. Udaleku zuzendariak lan lekuan lo egingo du.

Ekintzak burutzeko beharrezko materialaren kontro-laz arduratuko da. Zentroaren garbitasun eta osasun baldintzen betebeharrak arduratuko da, eta erabiliko di-ren inguru natural eta zentroko instalakuntzak erres-petatzeaz zaindu. Gainera, egonaldiaren funtzionamen-du onari datxekion lan guztiak burutuko ditu.

Udalekuen funtzionamenduaren memoria eta balan-tzea egingo ditu.

Ekintza-Begirale Aditua. Enpresan gutxieneko 2 ur-tetako esperientzia eta beharrezko ezagupen teknikoak dituelarik, zentroak antolatzen dituen ekintza progra-maketak diseinatu eta lantzen dituen da.

Ekintza-begiralea. Beharrezko Ezagupen Teknikoak dituen eta Koordinatzaile edo Ekintza-begirale aditua-ren kontrolpe edo zuzendaritzapean, zentroak antola-tzen dituen ekintza programaketak lantzen dituen da. Gainera, ekintzak lantzeko erabili duen lokala behar be-zala atondu beharko du (objektu, ontzi eta abarren gar-biketa), ondorengo txandakoek behar bezalako egoeran topa dezaten.

Udalekuko Begirale Aditua. Beharrezko ezagupen teknikoak dituelarik, zentroak antolatzen dituen ekin-tza programaketak diseinatu eta lantzen laguntzen di-tuena da.

Udalekuko begiralea. Udaleku-zuzendariaren zuzen-daritzapean, eta erabateko arduraldiaz, udalekuetako ekintza programaketak landu, parte-hartzaileen segur-tasun fisikoa zaindu, eta zentroko garbitasun eta osa-sun baldintzez arduratuko dena da. Gainera, egonaldien funtzionamendu onari datxekion lan guztiak burutu-ko ditu. Lan lekuan lo egingo du, Udaleku-zuzenda-riak bezala.

cional, es decir, la realización de labores no propias de estas categorías, sin merma en las condiciones económicas correspondiente a su categoría.

Coordinador/a. Es aquel que está al frente del gru-po de Técnicos en actividades de Granja Medioambien-tal, el cual se responsabilizará de la coordinación de los distintos programas que se pacten entre el centro esco-lar o grupo que vaya a realizar estancias en el centro, y realizará el control del material necesario para los mis-mos. Así mismo, se encargará del diseño de sus nuevos programas y actividades.

Además realizará todas las funciones inherentes pa-ra el buen funcionamiento de las estancias.

Director/a de Colonias, campamentos de verano. Es aquel que dirige el equipo de monitores de campamen-tos de verano en la Granja, con dedicación exclusiva. Diseñará y organizará los programas de actividades a realizar durante los campamentos de verano, velando por el buen funcionamiento del mismo y por la inte-gridad física de los participantes en el mismo. El Di-rector de colonias pernoctará en el centro de trabajo.

Llevará el control del material necesario para la rea-lización de las actividades. Cuidará de que se cumplan las condiciones higiénicas y sanitarias del centro que se ocupa, así como que se respeten las instalaciones del centro y los lugares naturales que se frecuenten, y rea-lizará además todas las funciones inherentes para el buen funcionamiento de las estancias.

Realizará la memoria y balance del funcionamiento de los campamentos de verano.

Monitor/a Especialista en Actividades. Es aquel que, teniendo los conocimientos técnicos suficientes y expe-riencia mínima de 2 años en la empresa del sector, par-ticipa en el diseño y desarrolla los programas de acti-vidades que realiza el centro.

Monitor/a de actividades. Es aquel que teniendo los conocimientos técnicos suficientes, desarrolla las acti-vidades que realiza el centro bajo la dirección, supervi-sión o control del coordinador o especialista en activi-dades. Además, deberá dejar debidamente acondiciona-do (limpieza de objetos, trastos, barrizales, etc.) el lo-cal/es donde previamente haya desarrollado su activi-dad, al objeto de que el siguiente turno lo encuentre en las debidas condiciones.

Monitor/a Especialista en Campamentos de Verano. Es aquel que, teniendo los conocimientos técnicos su-ficientes, participa en el diseño y desarrolla los progra-mas de actividades que realiza el centro.

Monitor/a de campamentos de verano. Es aquel que bajo la indicación expresa del Director de campamen-tos de verano, y con dedicación exclusiva, realiza los programas de actividades y velará por la integridad fí-sica de los participantes en los campamentos y de las condiciones higiénicas y sanitarias del centro. Realiza-rá además todas las funciones inherentes para el buen funcionamiento de las estancias. Pernoctará en el cen-tro, lo mismo que el Director de colonias.

II.– Administrarritza eta Zerbitzu Langileria.

Komertziala. Zentroko ekintzei buruzko bisitaldi, sustapen eta ordezkari funtzioak burutuko dituen langilea da.

Administraria. Administrarritza erako ezagupen orokorrak izanik, Kategoria honetako lanak burutzen dituen da, honako eginkizunetan: nominak egitea, tramitazio gutunen idazketa, aurrekontuak prestatzea, fakturen prestatzea, interes eta zergen egunerokoa lantzea, mekanografia, telefono arreta, e.a. Programaketa berrien diseinuaz ere arduratuko da.

Administrari-laguntzailea. Administrarritza erako ezagupen orokorrak izanik, Kategoria honetako lanak burutzen dituen da, honako eginkizunetan: tramitazio gutunen idazketa, fakturen prestatzea, interes eta zergen egunerokoa lantzea, mekanografia, telefono arreta, e.a.

Sukaldari eta janari erosketen arduraduna. Jakien prestaketaren arduraduna da, hauen aurkezpen eta egoera onaren ardura eta sukaldeko tresna eta lokalaren txukuntasuna ere zainduko dituelarik. Era berean, menu ezberdinen prestaketarako beharrezko eskaera eta erosketak egingo dituen pertsona arduraduna da.

Sukalde eta jangela zerbitzu-langileria. Tresneria garbiketa lanak eta sukaldariaren laguntzaile lanak burutuko dituen da. Mahaia zerbitzatu eta arreta mantentzearen ardura ere izango du. Menu ezberdinen prestaketan ere lagunduko du.

Zaintzaile eta Mantenu-Laguntzailea. Ekipamenduko instalakuntza guztien funtzionamendu onaren arduraduna edo zuzendaritza daraman pertsona da.

Garbitzailea. Etxe eta ingurune sail guztien garbiketaz arduratzen dena da.

V. ATALBURUA LANGILEGOAREN KONTRATAZIOA

10. artikulua.– Kontratu Motak.

a) Denbora Mugagabekoa.

b) Denboraldi zehatzeko lan-kontratuak: honako kasutan burutu ahal izango dira:

– Lantegi edo zerbitzu zehatzetarako: lantegi edo zerbitzu zehatzetarako kontraturiko langileria, Enpresaren ohiko ekintzen barne, lan edo zerbitzu zehatz bat egingo duena, Langileen Estatutuko 15.a) artikuluari adostuz, lan honek berezko sostenguaz gozatzen duela.

Kontratu mota hau bukatutzat emango da honako kasuetan:

- Bezeroarekin lan edo zerbitzua burutzean.

II.– Personal de administración y servicios.

Comercial. Es el empleado que realiza las funciones propias de representación, promociones y visitas de las actividades del Centro.

Administrativo/a. Es quien con conocimientos generales de índole administrativo, realiza los trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: elaboración de nominas, redacción de correspondencia de trámite, realización de presupuestos, confección de facturas y estado de liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, atención al teléfono, etc. Se encargará también de diseños de nuevos programas.

Auxiliar administrativo. Es quien con conocimientos generales de índole administrativo, realiza los trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estado de liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, atención al teléfono, etc.

Cocinero/a y responsable de compras alimenticias. Es la persona encargada de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. Así mismo, es la persona encargada de la realización de pedidos y compras para la preparación de los diferentes menús.

Empleado/a de servicio de cocina y comedor. Es aquel que se encarga de realizar labores de limpieza de menaje y de realizar la función de ayudante del cocinero/a. También se encargará del servicio y atención a los comensales. También ayudará en la preparación de los diferentes menús.

Vigilante y auxiliar de mantenimiento. Es aquel que lleva la responsabilidad o dirección del buen funcionamiento de todas las instalaciones del equipamiento.

Limpiador/a. Es aquel que se dedica a la limpieza de todas las dependencias de la casa y del entorno.

CAPÍTULO V CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Artículo 10.– Clases de contratos.

a) Por tiempo indefinido.

b) Contratos de trabajo de duración determinada. Podrán celebrarse en los siguientes casos:

– Para obra o servicio determinado: será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de las Empresas del sector, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se realice la obra o servicio con el cliente.

- Bezeroak zerbitzu alokairuaren kontratua amaitutzat ematen duenean, edozein arrazoi medio.

- Bezeroak zerbitzu alokairuaren kontratua partzialki amaitutzat ematen duenean, automatikoki zerbitzuari loturiko lan-kontratuaren amaiera gertatuko da.

- Behin-behineko, noizbehinkako edo aldizkako zerbitzuentzako.

- Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langile iraunkorrak ordezkatzeko denean.

Lan edo zerbitzu zehatzetarako eta noizbehinkako kontratuaren amaieran, langileak, enpresan zerbitzatuako lan urte bakoitzeko 8 egunetako soldata ordaintzearen zati proportzionalari dagokion dirusaria jasoko du.

c) Lan iraunkor tartekatu kontratuak: kontratu hauek, Hitzarmen honetako 2. artikuluan agertzen diren ekintzetan burutzeko lan iraunkor baina noizbehinkakoei dagozkie.

Kontratu mota honen barne agertzen diren langileak, honelako lan motak burutu behar diren bakoitzean deituak izan beharko dute, beti ere antzinasuna kontutan izanik, berauen izendapena tartekako langile iraunkorrena izango delarik.

11. artikulua.– Proba Denboraldia.

Lan kontratuak, modalitate bakoitzeko erregulazio zehatzetan legeek ezartzen dutenari zehaztuko dira.

Kontraturiko langileria guztia hiru hilabeteko proba denboraldira lotua geldituko da, kontrako paktuak salbu.

Aurrez seinalaturiko edozein modalitateko proba denboraldia gaingitu ondoren, ezin izango da beste proba denboraldi berririk ezarri etorkizunean burutuko diren kontratuetan, kategoria berdinetan jarraituz gero.

12. artikulua.– Kontratuak amaitzearen arrazoiak

Kontratu iraungipenaren arrazoiak.

1.– Langileen lanuztea, Langileen Estatutuan agertzen diren edozein arrazoi eta beste indarreko legeengatik gertatuko da.

(Iraupen zehatzeko kontraturen bat urte bete baino luzeagoa bada, enpresak, honen amaiera 15 eguneko aurrerapenarekin jakinarazi beharko du, bitartekotasun kontratuetan ezik. Enpresak epe hauek beteko ez balitu, langileari epe hau bete ez den egunei dagokien soldata dirulaguntza ordaindu beharko dio).

2.– Langileen borondatezko lanuztea.

Lan erlazioa borondatez amaitu nahi duen langileak, enpresari 15 eguneko aurrerapenaz eta idatziz jakin arazi beharko dio.

- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

- Para servicios eventuales, esporádicos u ocasionales de las empresas.

- Cuando se trate de sustituir a trabajadores y trabajadoras fijos con derecho a reserva del puesto.

A la finalización de los contratos eventuales y de realización de obra y servicio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

c) Contratos de trabajo fijos discontinuos: Dichos contratos se refieren a los trabajos fijos pero periódicos en las actividades señaladas en el artículo 2.º de este convenio.

Las y los trabajadores encuadrados en este régimen de trabajo deberán ser llamados cada vez que vayan a realizarse dichos trabajos por turno de rigurosa antigüedad, siendo su denominación la de trabajadores fijos discontinuos.

Artículo 11.– Período de prueba.

Los contratos de trabajo se ajustarán a lo que dispongan las leyes a la regulación específica de cada una de sus modalidades.

Todo el personal contratado quedará sometido, salvo pacto contrario, a un periodo de prueba de 3 meses.

Superado el periodo de prueba en cualquiera de las modalidades que anteriormente se señala, no se podrá establecer nuevo periodo de prueba en los contratos que se realicen en el futuro, cuando se trate de la misma categoría que hubiera venido desempeñando.

Artículo 12.– Causas de extinción del contrato.

1.– El cese de las y los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas prevista en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

(Si el contrato de duración determinada es superior a un año, la empresa deberá notificar la terminación del mismo con 15 días de antelación, excepto en los contratos de interinidad. El incumplimiento por la empresa de este plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.)

2.– Cese voluntario del personal.

La trabajadora o el trabajador que desea cesar voluntariamente su relación laboral vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, con 15 días de antelación.

Enpresek aurre abisua modu eta denboran jasotzen badute, langileari lan-erlazioaren amaierako likidazioa ordaindu beharrean izango dira. Enpresek jasotze erre-ziboa sinatzeko betebeharra izango dute.

Langileak aurre abisua ez badu markaturiko epe mugan egiten, enpresek, atzeratutako egun bakoitzeko soldata proportzionala ez ordaintzeko eskubidea izango dute.

VI. ATALBURUA SOLDATA ORDAINKETA ETA GEHIGARRIAK

13. artikulua.— Soldatak.

2005eko urtarrilaren 1etik ezarri beharreko soldata taulak hitzarmen honi atxikiriko orrian agertzen direnak dira Hitzarmenaren iraunaldiko datozen urteetarako, beti ere urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera. Dena dela ordainsari igoerak honako hauek dira: 2005 urterako % 3,5; 2006 urterako % 4; eta 2007 urterako EAeko aurreko urteko KPI+0,25.

14. artikulua.— Udaleku-zuzendari eta begiraleen soldatak.

Udalekuko zuzendari eta begiraleen ezaugarri bereziak direla eta, udalekuen baldintzak arautzen diren Diputazioko Foru Dekretuan ezarritako gutxieneko soldatak ziurtatuko dira.

Udalekuko Zuzendari eta Begiraleek zentroan gosa-ri, bazkari eta afariak doan izango dituzte.

15. artikulua.— Antzinasuna.

Hitzarmen Kolektibo honetan agertzen diren langileek, antzinasun kontzeptuan bertan burututako zerbitzu denboraldiagatik epeko gehigarri bat jasoko dute, tauletan agertzen den legez, hiru urteko bakoitzeko ordainduko delarik.

Edozein kasutan ere, gehigarri honen gehiengo ordainketa oinarritzko soldataren % 21ean ezarriko da.

16. artikulua.— Ordainsari Estrak.

Honako Hitzarmenaren barne aurkitzen den langileriari aparteko bi ordainsari ordainduko zaizkio, udara eta gabonei dagozkienak, eta oinarritzko soldata eta antzinasunari dagozkion hileko soldataren heinekoak. Aparteko ordainsari hauek urteko 12 hilabetetan hainbatuko dira.

17. artikulua.— Garraiorako aparteko gehigarria. Lan lekuak herri gunetik urrun aurkitzen direla eta, soldataz gain, langileek hileko garraiorako aparteko gehigarria jasotzeko eskubidea izango dute, % 50a baino gehiagoko lan-orduak burutzen dituztenen kasuan gehi-

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. La empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Si el trabajador o trabajadora no realiza el preaviso dentro del plazo marcado, la empresa tendrá el derecho a no abonar el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO VI RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 13.— Salarios.

Las tablas salariales aplicables desde el 1 de enero de 2005 son las que figuran en la hoja anexa a este convenio, incrementándose para el resto de los años de vigencia del Convenio, siempre con efecto del 1 de enero de cada año. Así las subidas salariales pactadas son las siguientes: para el año 2005 el 3,5%, para el año 2006 el 4%, y para el año 2007 una subida salarial resultante de la suma del IPC de la CAV del año anterior más un 0,25.

Artículo 14.— Salario Monitores/as y Director/a de colonias de verano.

Dadas las especiales circunstancias que concurren en las características de las y los directores y monitores de colonias se garantizará a las y los mismos como mínimo el salario establecido por la Diputación en las condiciones del Decreto Foral por el que se regulan las condiciones de las colonias de verano.

Las y los monitores de colonias y campamentos de verano tendrán derecho a desayuno comida y cena gratuitos en el centro.

Artículo 15.— Antigüedad.

Las y los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado en la misma, consistente en trienios que se devengarán según el siguiente valor fijado en tablas.

En todo caso la retribución máxima de este complemento se fijará en el 21% del valor del salario base.

Artículo 16.— Gratificaciones extraordinarias.

A los trabajadores afectados por el presente convenio se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias, correspondientes a verano y Navidad, equivalente a una paga mensual completa incluida el salario base y la antigüedad. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán prorrateadas durante los doce meses del año natural.

Artículo 17.— Plus extrasalarial de transporte. Dada la ubicación de los centros de trabajo alejado del núcleo urbano y con independencia del salario, las y los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus extrasalarial mensual de transporte de 85 euros siempre que

garri hau 85 eurokoa izango delarik, eta % 50 edo guxiago burutzen direnen kasuan 40 eurokoa izango delarik.

Egunetako kontratuak burutzen direnean, aparteko diru kopurua eguneko 3 eurokoa izango da.

18. artikulua.– Sari Sozialak.

1.– Langile guztientzako aseguru kolektibo polizak kontratatuko dira honako baldintzetan: 18.030 euro heriotzagaratik eta 35.050 euro erabateko ezintasun iraunkorragatik, biak lan-istripuen ondorioz. Honen eragina lan orduetara mugatuko da.

2.– Enpresek ardura zibilaren aseguru bat ere kontratatu beharko dute, hirugarren pertsona eta material, instalazio edota langilegoak sortuz gero, 601.012 eurorainoko balioa izango duelarik.

19. artikulua.– Denboraldirako ezintasuna.

Gaixotasun edo istripuen ondorioz sorturiko denboraldirako ezintasun egoeratarako, egungo legeetan ezarritakoari lotuko zaio.

Denboraldirako ezintasunaren gestio eta kontrola (ohiko gaixotasun eta lanez kanpoko istripuetan) Osaun Publikoaren bitartez egingo da.

Ohiko gaixotasun edo lanez kanpoko istripu eta lan-istripu edo gaixotasun profesionalengatik sorturiko denboraldirako ezintasunean dauden langileek, enpresarengandik bere ordainsari garbiaren % 100a osatzerainoko ordainsari gehigarria jasoko dute lehenengo 5 hilabetetan, enpresa, ordezeko langileren bat kontratatu beharrean aurkitzen ez den kasuetan.

20. artikulua.– Denboraldirako Kategoría aldaketagatik gehigarria.

Langileren bati denboraldi batetarako bere kategoriaren gabetiko funtzioak ezartzen bazaizkio, gabetiko kategoriaren honen soldata eta gehigarriak jasoko ditu plus moduan, kategoriaren berri honetan dauden bitartean.

21. artikulua.– Dietak.

Enpresaren behar eta aginduz langileren batek lan tokitik 16 km baino gehiagoko irtenaldiak burutu behar baditu, dieta erdi bezala eguneko 10 euro jasoko ditu bazkarirako, gastuen justifikazioa aurkeztu ondoren.

Kontzeptu berdinetatik, eta gaua pasa beharra izanez gero, eguneko 30 euro jasoko ditu, gastuen justifikazioa aurkeztu ondoren.

Egonaldietan gertatzen diren egoera bereziak direla eta, zentro hauetako langileek, burutuko dituzten irtenaldi hauez gain, eskudiruz eta bakoitzak, hileko 30 euroko ordainsaria jasoko du.

22. artikulua.– Kilometrajea.

su jornada laboral supere el 50%. Cuando la jornada laboral sea inferior al 50% el valor del plus extrasalarial mensual de transporte a recibir será de 40 euros.

En aquellos contratos realizados por días el valor de este plus ascenderá a 3 euros diarios.

Artículo 18.– Prestaciones Sociales.

1.– Se suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 18.030 euros por muerte, y 30.050 euros por incapacidad permanente absoluta, ambas derivadas de accidente laboral. Su efecto cubrirá las horas de servicio.

2.– Las empresas deberán tener contratada también un seguro de responsabilidad civil que cubra los daños a terceras personas y bienes causados por las instalaciones del centro así como por el personal del mismo hasta un valor de 601.012 euros.

Artículo 19.– Incapacidad temporal.

Para las situaciones derivadas de la incapacidad temporal derivadas tanto de enfermedad, como de accidente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La gestión y el control de la incapacidad temporal, en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, se realizarán a través de la sanidad pública.

Las y los trabajadores en situación de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y accidente laboral o enfermedad profesional, recibirán por parte de la entidad el complemento salarial necesario hasta cubrir el 100% del total de su retribución neta durante los 5 primeros meses y en tanto la entidad no se vea en la obligación de sustituir la vacante producida.

Artículo 20.– Complemento por cambio de categoría temporal.

Aquellas y aquellos trabajadores a los que se les encomiende temporalmente funciones superiores a su categoría, percibirán el salario y complementos salariales de la categoría superior en concepto de plus, mientras ejerzan dicha categoría.

Artículo 21.– Dietas.

Las y los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden de la misma realicen trabajos que obligan su desplazamiento diario a más de 16 km desde el centro de trabajo, percibirán en concepto de media dieta, para comida, la cantidad diaria de 10 euros, previa presentación del justificante de gastos.

Por los mismos conceptos, y en caso de necesidad de pernoctación, percibirán la cantidad diaria de 30 euros, previa presentación del justificante de gastos.

Dadas las condiciones especiales que pueden surgir en las estancias, los y las trabajadores de los centros percibirán en concepto de dieta 30 euros por mes.

Artículo 22.– Kilometraje.

Enpresen behar eta aginduz langileren batek lan tokitik irten behar badu, kilometrajea kontzeptu gisa honako kantitatea jasoko du: 0,26 euro/km.

VII. ATALBURUA LANALDI ETA OPORRALDIAK

23. *artikulua.*– Asteko laneguna.

Honako hitzarmenaren iraunaldirako lanaldia aste-ko 40 ordutakoa izango da, udalekutako erabateko dedikazioa eskatzen duten kontratuetan salbu, kasu haue-
tan lantokian lo egingo delarik.

Mugagabeko edo urteko kontratuak dituzten langi-
leentzat igande eta jaiegunetako lanaldia borondatez-
koa izango da, udaleku garaian ezik. Lana burutuko ba-
litz, egun eta erdiko lana bezala kontatuko litzateke.

Mugagabeko edo urteko kontratuak dituzten langi-
leek udalekuetan lan eginez gero gehienez 10 eguneta-
ko txanda egingo dute, beste 10 egunetako librantza
jarraian eginez.

24. *artikulua.*– Eguneko lana.

Honako hitzarmenaren iraunaldirako eguneko lana
ezin izango da 23:00 orduak baino beranduago luzatu,
udalekutako erabateko dedikazioa eskatzen duten kon-
tratuetan salbu.

Zatikaturako lanaren kasuan, eguneko geldialdi bat
baino ez da izango.

25. *artikulua.*– Urteko lanegunak.

Honako Hitzarmenean zehazturiko ordainsariei da-
gozkien urteko lanaldirako ordu kopurua Kategoría
Profesional guztientzako honako hau izango da: 2006an
1.716 ordu, 2007an 1.712 ordu.

26. *artikulua.*– Ordu Estrak.

Gaur egungo langabezi maila kontutan izanik, eta
honen ondorioak mugatu nahian, ezin izango dira oro-
korrean ordu estrarik burutu, okupazio maila altuak,
espero ez diren hutsegiteak, txanda aldaketak, mante-
nimendu behar zorrotzak eta beste arrazoi garrantzitsu-
ren batengatik gertatzen direnak salbu, hauen ordezk-
denboraldiko kontratazioak egin ezin direnean.

Hau horrela, enpresetako zuzendaritza eta langile-
riaren ordezkatzailen artean, aurreko apartatuan bar-
neratu daitezkeen egoerak erabakiko dira. Edozein ka-
sutan, enpresako langileriaren ordezkariak, egin izan di-
ren ordu estren informazioa jasoko du, hau sortarazi du-
ten egoerez gain.

Las y los trabajadores que por necesidades de las em-
presas y por orden de las mismas realicen trabajos que
obligan su desplazamiento del centro de trabajo, per-
cibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,26
euros/km.

CAPÍTULO VII JORNADAS DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 23.– Jornada semanal.

La jornada laboral durante la vigencia del presente
acuerdo será de 40 horas semanales, salvo los contratos
que requieran dedicación exclusiva en la atención a los
niños en los casos de colonias o campamentos de vera-
no que pernoctarán en el centro.

Para las y los trabajadores con contrato indefinido o
anual el trabajo de domingos y festivos será voluntario,
excepto en la época de las colonias de verano. En caso de
que se realice se computará como 1,5 días de trabajo.

Las y los trabajadores con contrato indefinido o anual
en el caso de que trabajen en colonias o campamentos de ve-
rano realizarán turnos de un máximo de 10 días de trabajo
disfrutando a continuación de otros 10 días de libranza.

Artículo 24.– Jornada diaria.

La jornada laboral diaria durante la vigencia del pre-
sente acuerdo no podrá prolongarse más tarde de las
23:00 horas, salvo los contratos que requieran dedica-
ción exclusiva en la atención a los niños en los casos de
colonias o campamentos de verano.

En los casos de jornada partida no habrá más de una
interrupción en la jornada laboral.

Artículo 25.– Jornada anual.

El número de horas de trabajo anual al que respon-
den las retribuciones fijadas en el presente convenio, se-
rá para todas las categorías profesionales establecidas en
el presente convenio de 1.716 horas anuales en el año
2006, y de 1.712 horas anuales en el año 2007.

Artículo 26.– Horas extras.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin
de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como nor-
ma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando
exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de
fuerza mayor o por existir períodos puntas de ocupa-
ción, ausencias imprevistas, cambios de turno o nece-
sidades estrictas de mantenimiento, fuese necesario su
realización y no fuera posible su sustitución por con-
trataciones temporales o a tiempo parcial.

A este respecto, en el seno de las empresas, la repre-
sentación legal de las los trabajadores y la dirección de
ésta, determinarán los distintos supuestos que sean in-
cluíbles en las causas señaladas en el apartado anterior.
En cualquier caso, el delegado de personal de la empre-
sa, será informado mensualmente de las horas extraor-
dinarias que se hayan efectuado, así como de las causas
que la motivaron.

Enpresetako zuzendaritza eta langileriaren ordezkariaren arteko akordioz, ordu estren kostua edo atsenden bidezko konpentsazioa neurtuko dira.

27. artikulua.– Egutegia eta lan ordutegia.

Egutegia eta lan ordutegiak langileen legezko ordezkariarekin negoziatuko dira.

Salbuesenez, enpresa eta langileek adostuz, ordutegi eta bertako mugak aldatu ahal izango dituzte, antolaketa arrazoiengatik eskaturiko beharrei begira.

28. artikulua.– Oporraldiak.

Honako hitzarmenaren barne dauden langileek urteko 30 egunetako epea izango duen oporraldiaz gozatu ahal izango dute, hauetako 26 lanegunak izango direlarik.

VIII. ATALBURUA DISZIPLINAZKO ARAUBIDEA

29. artikulua.– Hutsegiteak.

Langileek enpresan eginiko ekintza edo ezegite zigorgarriak, gertatzen diren egoera eta mailaren arabera, arin, larri edo oso larritan sailkatuko dira.

a) Hutsegite arinak:

1.– Edozein lanen buruketan eginiko axolagabekezia, hutsegite edo azalpenik gabeko denbora galtzea.

2.– Hilabete baten barne, eta 1-3 alditan, lanera iristeko ordu erdi baino gutxiagoko atzerapena. Atzerapen hauek enpresarentzat eragozpen larriak ekarriko baliatu, langileak izango lukeen funtzio bereziren batengatik, hutsegitea larritzat joko litzateke.

3.– Arrazoi zehatzen batengatik lanetik huts egin eta honi dagokion agiria beharrezko denboran ez aurkeztea, honetarako ezintasuna frogatu ezik.

4.– Lana arrazoi justifikatu gabe uztea, nahiz eta denbora gutxian izan.

5.– Materialen kontserbazioan eginiko arduragabekezia jarraiak.

6.– Beharrezko zuzentasun eta diligentziaz jendea-ri jaramonik ez egitea.

7.– Enpresako instalakuntzetan lankideekin izandako eztabaida biziak, publiko aurrean baldin badira.

8.– Arrazoi zehatzik gabe edo beharrezko baimenik gabe egun batez lanera ez azaltzea.

b) Hutsegite larriak:

Mediante acuerdo entre la dirección de las empresas del sector y la representación de las y los trabajadores, se fijará la cuantía de las horas extras y/o su compensación mediante descanso.

Artículo 27.– Calendario y Horario laboral.

El calendario y horario laboral se negociará con la representación legal de las y los trabajadores.

Excepcionalmente las empresas del sector y las y los trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán modificar los horarios y limitaciones establecidas en el mismo, según las necesidades que se requieran por cuestiones organizativas.

Artículo 28.– Vacaciones.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales de los que 26 serán laborables.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29.– Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las y los trabajadores en las empresas del sector se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves:

1.– Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.– De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador o trabajadora, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3.– No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.– El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5.– Pequeños descuidos reiterados en la conservación del material.

6.– No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7.– La discusión airada con las y los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de las empresas, siempre que sea en presencia del público.

8.– Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

b) Faltas graves:

1.– Hilabete baten barne, lanera iristeko arrazoirik gabeko 3 atzerapen baino gehiago.

2.– Arrazoi zehatzik gabe hilabete baten barne 2 egunetan lanera ez azaltzea. Hutsegite hauengatik publikoarentzat kalteak gertatuz gero, hutsegite oso larritzat joko lirateke.

3.– Zerbitzuan egonez, joko edo distrakzio jarraietan murgiltzea.

4.– Gaixotasun edo istripu itxurak egitea.

5.– Zerbitzuan egonik gainekoen aginduak ez betetzea. Desobediencia honek lanerako galera argia edo enpresarentzat kalteak sortuko balitu, hutsegite oso larritzat joko litzateke.

6.– Beste langile baten presentziaren itxura egitea, honen orde sinatu eta fitxatuz.

7.– Instalakuntzako tresna edo materialen kontserbazioan eginiko axolagabekeria garrantzitsuak.

8.– Publikoari errespetu edo kontsiderazio falta.

9.– Publiko aurrean lankideekin sorturiko eztabaida bizi eta errepikatuak.

10.– Lanorduetan eta baimenik gabe buruturiko lan partikularrak, edota enpresako tresna edo materialak norbere beharretarako erabiltzea.

c) Hutsegite oso larriak:

1.– Eginarazitako gestioetan iruzur edo leialtasun eza, enpresarako galera ekonomikoa sortuz.

2.– Enpresako baimen zuzenik gabe norberaren edo hirugarren pertsonen industri edo komertzio negoziazioak burutzea.

3.– Enpresako dokumentu, instalakuntza, eraikin, makina, tresna, erreminta, aparatu edo materiala desgerraraztea, gauzaeztantzea edo kalteak sortzea.

4.– Enpresa barruan eginiko lapurtze edo bidegabeko erabiltzea.

5.– Zerbitzu orduetan mozkortze edo drogen erabilerak.

6.– Enpresaren gutun edo dokumentu erreserbatuen sekretua bortxatzea.

7.– Datu erreserbatuak enpresaz kanpoko elementuei azaltzea.

8.– Nagusi eta bere familiarteko, lankide eta menpeko edo zentrorra etortzen diren haurrei eginiko errespetu eta begirune falta, gehiegizko agintea, edo hitzezko eta egintzazko tratu txarrak.

9.– Eginkizunaren ohiko etekinean sorturiko borondatezko gutxitze jarraia.

1.– Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.

2.– Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3.– Entregarse reiteradamente a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4.– La simulación de enfermedad o accidente.

5.– La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para las empresas, podrá ser considerada como falta muy grave.

6.– Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando o firmando por él.

7.– Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

8.– Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.– Discusiones airadas y reiterativas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

10.– Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de las empresas.

c) Faltas muy graves:

1.– Fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas con perjuicio económico para las empresas.

2.– Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas.

3.– Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de las empresas.

4.– El robo, hurto y malversación cometidos dentro de las empresas.

5.– La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

6.– Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a las empresas.

7.– Revelar a elementos extraños a las empresas, datos de reserva obligada.

8.– Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y jefas y sus familiares, así como a las y los compañeros y subordinados y subordinadas, y también a los niños y niñas que acuden a los centros.

9.– La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

10.– Maiz lankideekin liskar eta borrokak sortzea.

11.– Hutsegite larriak berregitea, nahiz eta izaera ezberdinekoak izan.

12.– Hilabete bateko epean lantokira 10 alditik gorako berandu iristeak.

13.– Hilabete bateko epean eta arrazoirik gabe, 3 egun edo gehiagotan lantokira hutsegitea, edo urte batean 20 egunetako hutsegitea.

30. artikulua.– Arau hausteen preskripzioa.

Langileek eginiko arau hausteez honela preskribituko dute: hutsegite arinak 20 egunetara, hutsegite larriak 30 egunetara eta hutsegite oso larriak 120 egunetara, Enpresak honen betekizunaren berri izan duen datatik aurrera, eta edozein kasutan ere betekizunetik 6 hilabetetara.

31. artikulua.– Zigorrak.

Hutsegiteak burutzen dituztenei ezarri ahal izango diren gehiengo zigorrek honako hauek dira:

Hutsegite arinengatik:

- Ahozko ohartarazpena.
- Idatzizko ohartarazpena, errepikatuak badira.

Hutsegite larriengatik:

- 3tik 15 egunetara bitarteko lana kentzea.

Hutsegite oso larriengatik:

- 16tik 30 egunetara bitarteko lana kentzea.
- Kaleratzea.

Zigor guztiak idatziz ohartaraziko zaizkio langileari, eragin duten ekintza eta data zehaztuz. Beronen kopia bidaliko zaio langileriaren ordezkari edo ordezkari sindikalari.

32. artikulua.– Zigorren gutxitzea.

Zentroaren titularrak, eginkizunean gertaturiko baldintzak eta langilearen geroko jarrera kontutan izanik, hutsegite arin, larri eta oso larriengatik sorturiko zigorrek gutxitu ahal izango ditu, indarrean dauden legeen arabera.

33. artikulua.– Enpresarien arau-haustekak.

Zentroetako titularrek buruturiko, eta Hitzarmen honetan edota gainerako legedietan xedatutakoari kontrako diren ekintza edo ez-egiteek, laneko arau-hauste gisa hartuko dira kontuan.

Alderdietako edonork apelatu ahal izango du lan-ikuskaritza edo laneko lurralde delegaziorako txostena.

IX. ATALBURUA LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

34. artikulua.– Lizentziak, baimenak eta eszedentziak.

10.– Originar frecuentes riñas y peticiones con las y los compañeros de trabajo.

11.– La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

12.– Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 30 días.

13.– Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de un mes o veinte durante el año.

Artículo 30.– Prescripción de infracciones.

Las infracciones cometidas por las y los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los 20 días, las faltas graves a los 30 días y las faltas muy graves a los 120 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 31.– Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito, si fueran reiteradas.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo de 16 a 30 días.
- Despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador o trabajadora, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma al o a las y los delegados de personal o sindical.

Artículo 32.– Reducción de sanciones.

El titular del centro teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 33.– Infracciones de los empresarios.

Las omisiones o acciones cometidas por los titulares de los centros que sean contrarias a lo dispuesto en este acuerdo y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la inspección de trabajo o delegación territorial de trabajo.

CAPÍTULO VII LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 34.– Licencias, permisos y excedencias.

Hitzarmen honen eremuen barne dagoen langileriak honako lizentzia, baimen eta eszedentziarako eskubi-deak izango ditu, ondorengo artikuluetan zehazten direlarik.

Lizentzia guztiak eginkizuna sortzen den momentuan izan beharko dira, alderdien arteko adostasunetan ezik.

35. artikulua.– Amatasunagatiko lizentzia.

Amatasunagatiko lizentzia 17 astetako izango da. Eskubide hau hartzen duen familiako kideak 17 aste hauek bere aukeran banatuko ditu, baina jarraian hartu beharko dira, eta erditzea epe honen barne gertatu beharko da.

Adopzioagatiko lizentzia ere 16 astetako izango da. Eskubide hau hartzen duen familiako kideak 17 aste hauek bere aukeran banatuko ditu, baina jarraian hartu beharko dira, eta haurraren etxeratzea epe honen barne gertatu beharko da.

Erditze goiztiarraren kasuan, lizentziaren epea aste-betez gehituko da.

36. artikulua.– Edoskitzea.

9 hilabete baino gazteagoko haurrari bularra eman behar dioten langileek, lantokitik ordu bete ateratzeko eskubidea izango dute, bi zatitan banatu ahal izango dutelarik.

Eskubide honetaz gurasoetako batek bakarrik gozatu ahal izango du.

Eskubide honetaz amak gozatuko balu, ordainduriko lizentzia bi astez luzatzeagatik aldatu ahal izango du, aurreko artikuluan aipaturiko epeari jarraiki hartu beharko delarik.

37. artikulua.– Jaio aurreko azterketa eta erditzerako prestaketa teknikak.

Haurdun dauden langileak behar den denborarako eta ordainduriko lanuzteak burutu ahal izango dituzte jaio aurreko azterketa eta erditze prestaketa tekniketarako, aurrez enpresariari abisatuz eta hauek lanorduen barne burutu behar direnaren frogagiriaz.

38. artikulua.– Legezko zaintzagatiko lanaldiaren murrizketa.

Zaintza arrazoiengatik ordainsaririk gabeko lantegiren bat burutzen duen gutxitu fisiko, psikiko edo sensorial, edo 6 urte baino gazteagoko haurren bat bere kargura duen langileak, gutxienez lanaldiaren 1/3 eta gehienez lanaldiaren erdiaren murrizketa burutzeko lizentziaren eskubidea izango du, ordainsariaren murrizketa proportzionala ezarriko zaiolarik. Lizentzia honen epea amaitzean, bere lanaldira itzuliko da zuzenean.

Bigarren mailarainoko odolkidetasun edo kidetasun zuzeneko familiarterako baten edota bizikidetzan dagoen pertsona baten zaintzaz arduratu beharra duen langi-

El personal incluido en el ámbito de este convenio tendrá derecho a las siguientes licencias, permisos y excedencias que en los siguientes artículos se detallan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 35.– Licencia por maternidad.

La licencia por maternidad será de 17 semanas. El miembro de la unidad familiar que haga uso de este derecho, distribuirá a su opción estas 17 semanas, pero disfrutándola de manera continuada y de forma que el parto tenga lugar dentro de ese periodo

La licencia por adopción será también de 17 semanas. El miembro de la unidad familiar que haga uso de ese derecho, distribuirá a su opción estas semanas, disfrutándolas de manera continuada y de forma que la llegada del menor al hogar tenga lugar dentro de ese periodo.

En caso de parto prematuro, el período de licencia se ampliará otra semana más.

Artículo 36.– Lactancia.

Asimismo, las y los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

De este derecho solo podrá hacer uso uno de los padres.

En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el artículo anterior.

Artículo 37.– Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse por el tiempo indispensable del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 38.– Reducción de jornada por guarda legal.

El trabajador o trabajadora que por razones de guarda tenga a su cuidado directo a algún menor de 6 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo entre al menos 1/3 y un máximo de la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de la retribución. Al finalizar el periodo de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de cualquier perso-

leak ere eskubide berdina izango du, behar hau adin, istripu edo bere buruaz arduratzeko gai ez den kasua denean, eta ordainsaridun lanik burutzen ez duenean.

39. artikulua.– Lizentzia eta ordainsaridun baimenak.

Langileak, aurre abisu eta frogagiriz, ondorengo lizentzia eta ordainsaridun baimenentzako eskubidea izango du:

a) 15 egun ezkontza edo izatezko bikoteagatik, behar eta ofizialki egiaztatuz.

b) Aitatasunagatik baimena: seme/alaba baten jaiotza edo adopzio edo jasotze kasuetan, aitak laneko hiru egun jarraiez gozatzeko eskubidea izango du, baina jaiotza data edo adopziozko/jasotako haurra etxera iristen den dataren ondorengo 15 egunetan izatekotan. Lizentzia hau 2 egunez luzatu ahal izango da, hauek ere ordainsariaz, erditze anizkoitz edo zesarea kasuetan.

c) 3 egunetarainoko baimena lehen mailako odolki-detasun edo kide-tasun familiarreko edo izatezko bikoteagatik, eta egun bateko baimena bigarren mailako familiakideagatik, heriotza, gaixotasun larri, ospitaleratze edo kirurgia ebaketengatik. Arrazoi hauenagatik langileak lurraldez kanporako irtenaldia burutu behar badu lizentzia hau egun batez luzatuko da, beti ere irtenaldi honen joan etorri bakoitzeko 150 km baino gehiago behar dituzten.

d) Osasun Publikoko sendagilearen kontsultarako bisitaldiarako beharrezko denborazko lizentziak, kontsulta orduak lanorduekin batera baldin badira. Edozein kasutan ere, beharrezko frogagiria aurkeztu behar da.

e) Ohiko bizilekuz aldatzeagatik egun bat.

f) Lanegunekin bat baldin badator, egun bateko lizentzia lehen mailako familiarrekoren baten ezkontzagatik.

g) Eginkizun publiko edo pertsonalengatik betebehar saihestezinetarako lizentzia. Eginkizunetarako beharrezko epealdiaz gozatzeko eskubidea izango dute, hau lanorduez kanpo egin ezin denean.

h) Langileriaren ordezkaritza edo ordezkaritza sindikalen funtzioak betetzeko, legalki edo hitzarmen honetan bezala ezarritako baldintzetan.

*** Izatezko bikoteak era guztietara senar-emazteekin berdintzen dira.

40. artikulua.– Hobekuntza ikastaroetarako lizentziak.

Hobekuntza, birziklapen edo titulu berriak lortzeko ikastaroak enpresak proposaturikoak direnean edo langileen eskaerak onartu dituztenean, ikastaroetan parte hartuko duen langileak bertara joateko beharrezko denbora izango du, eta bere soldata guztia eta ikastaroak sorturiko gastuak eskuratzeko eskubidea izango du

na con la que conviva, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valer por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 39.– Licencias y permisos retribuidos.

El trabajador o trabajadora previo aviso y justificación, tendrá derecho a las licencias y permisos retribuidos por las siguientes causas:

a) 15 días por matrimonio o pareja de hecho, debida y oficialmente acreditado.

b) Permiso por paternidad: por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción o acogimiento, el padre tendrá derecho a un permiso de tres días laborables, consecutivos, pero comprendidos en el periodo de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o llegada del adoptado/acogido al hogar. Esta licencia pudiera ampliarse en dos días más, así mismo retribuidos, en caso de parto múltiple o por cesárea.

c) Hasta 3 días en los casos de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización u operación quirúrgica de parientes de primer grado de consanguinidad, afinidad y/o parejas de hecho y 1 día en caso de familiares de 2.º grado. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo se ampliará 1 día, siempre y cuando el mismo supere los 150 km en cada uno de los trayectos.

d) Licencias por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas de la seguridad social cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo. En cualquier caso deberá presentarse el debido justificante.

e) 1 día por traslado de domicilio habitual.

f) 1 día por boda de familiar de primer grado si coincide con día de trabajo.

g) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el periodo necesario para su cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario laboral.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos tanto legalmente como en este convenio.

*** Las parejas de hecho se equiparan a todos los efectos con los matrimonios.

Artículo 40.– Permisos para cursos de perfeccionamiento.

Cuando sea la empresa quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento, reciclajes u obtención de nuevos títulos o acepte la propuesta en tal sentido efectuada por el trabajador o trabajadora, el personal asistente, dispondrá del tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra de

(ikastaroko gastuak honela kontabilizatuko dira: joan-etorrikoak, egonaldia, mantenu dietak eta matrikula).

Titulazio berrien kasuan enpresarekin konpromiso bat ezarri ahal izango da, aurreko paragrafoaren aplikazioa langileriaren gutxiengo egonaldi batekin erlazionatuko duelarik.

41. artikulua.— Eszedentzia behartua.

Eszedentzia borondatezkoa edo behartua izan daiteke.

Behartua, enpresari aurre eskaera idatzia aurkeztuz baimenduko da, eta lanpostua eta antzinatasuna gorde-tzearen eskubidea izango ditu, honako kasuetan:

- a) Lanpostura agertzea ezinarazten duen kargu publiko batetarako izendapen edo aukeraketa.
- b) Funtzio sindikalen betebeharra, probintzi eremu edo handiagoan.
- c) Lehen mailako odolkidetasun, kideetasun edo elkarbizitzako familiarterko baten gaixotasun larriagatik zaintza, elkarbizitza agiriaren aurre aurkezpenaz. Eszedentzia ez da 12 hilabete baino gehiagokoa izango.

Edozein kasutan ere lizentzia hau mantendu egingo da, eskaera gertatu zeneko egoera mantentzen den bitartean. Amaitzean, langileak ezin izango du lizentzia hau hartu bere ohiko egoerara itzuli eta urte bete pasa baino lehen.

42. artikulua.— Eszedentzia behartuaren ondorengo itzulera.

Eszedentzia behartua duen langileak, eszedentzia hau eragin zuen arrazoiaren amaiera ondorengo 30 egun naturalen epean itzuli beharko du lanpostura.

43. artikulua.— Haurren zaintzagatiko eszedentzia.

Langileak hiru urte baino luzeagoa ez den epe batetarako lizentzia izango du haur bakoitza zaintzeko, amatasunagatiko lizentzia amaitu ondoren, bular-ema-teagatiko lanaldiaren murrizketaren ordezkotako bi astetako lizentziaren epealdia barne. Ondorengo seme-alabek eszedentzia epealdi berri batetarako eskubidea emango dute, bere kasuan, aurrez betetzen ari zen epealdiari amaiera emango dielarik.

Guraso biek lan egiten dutenean, hauetako batek bakarrik izango du eszedentzia honetaz gozatzeko eskubidea, lanposturako itzulketa automatikoa izanik.

Era berean, langileak hiru urte baino luzeagoa ez den epe batetarako lizentzia izango du adopzio edo jasoketa kasuetan haurren zaintza izateko, lege edo administrazio ebazpenaren ondoren.

sus haberes salariales y los gastos que el curso comporte (al contabilizarse los gastos del curso se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

En el caso de nuevos títulos se podrá establecer un compromiso con las empresas que relacione la aplicación del párrafo anterior con el compromiso de un mínimo de permanencia en el mismo por parte del trabajador o trabajadora.

Artículo 41.— Excedencia forzosa.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior.
- c) Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad, afinidad o convivencia, previa presentación del certificado de convivencia. La excedencia no será superior a 12 meses.

La excedencia se mantendrá en todo caso en tanto se mantengan por el trabajador o trabajadora las circunstancias para el que fue solicitada. Finalizada, no podrá acogerse el trabajador o trabajadora a este derecho hasta transcurrido un nuevo año desde su reincorporación a la situación normal.

Artículo 42.— Incorporación después de forzosa.

El trabajador o trabajadora con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia.

Artículo 43.— Excedencia por cuidado de cada hijo.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a partir de la finalización de la licencia por maternidad, incluidas en el período de dicha licencia las dos semanas retribuidas por sustitución de la reducción de jornada por lactancia. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, con reincorporación automática.

Asimismo, los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo adoptivo o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

Langileak eszedentzia egoeran irauten duen epealdiak, eta artikuluko honetan ezarritakoari adostuz, antzinateasuna kontutan izango du eta langileak lanbide heziketarako ikastaroetara aurkezteko eskubidea izango du honetarako eskaera enpresariak egin beharko duelarik, bereziki honen itzultze data iristen denean.

44. artikulua.– Familiarteko baten zaintzagatiko eszedentzia.

Urte bete baino gutxiagoko iraupena duen eszedentzia epealdi batetarako eskubidea ere izango dute bigarren mailarainoko odolkidetasuna duen familiartekoren baten edota bizikidetzan dagoen pertsona baten zaintzagatik, hau adin, istripu edo gaixotasunen batengatik bere buruaz baliatzeko gai ez bada, eta ordainsaririk gabeko lanen bat burutzen duelarik.

Langileak eszedentzia egoeran irauten duen epealdiak, eta artikuluko honetan ezarritakoari adostuz, antzinateasuna kontutan izango du eta langileak lanbide heziketarako ikastaroetara aurkezteko eskubidea izango du honetarako eskaera enpresariak egin beharko duelarik, bereziki honen itzultze data iristen denean.

45. artikulua.– Ikastaroengatik urte bete baino gutxiagoko eszedentzia.

Beka, ikasketa bidai, edo langilearen espezialitateari dagozkion hobekuntza ikastaroetan partehartzeak sorturiko urte bete baino gutxiagoko eszedentzia kasuetan, hauek enpresa aurrean behar bezala egiaztatuz, antzinateasuna kontutan hartuko da, automatikoki bere lanpostura itzultzea bezala, itzultze hau gehieneko 7 egunetako epealdian egin beharko delarik.

Itzultzean, buruturikoari buruzko dokumentazioa aurkeztu beharko du.

46. artikulua.– Borondatezko eszedentzia.

Borondatezko eszedentzia gutxienez urte beteko antzinateasuna eta aurreko lau urtetan eszedentziarik hartu ez duen langileak eskatu ahal izango du.

Idatziz eskatu beharko da gutxienez bi hilabeteko aurrerapenaz, honen ezintasuna frogatu salbu.

Borondatezko eszedentzia gutxienez urte bete eta gehienez bost urtetarako eman ahal izango da.

Eszedentzian dagoen langileak enpresan sortu edo hutsik dauden eta kategoria berdin edo antzekoetarako itzulera lehentasun eskubidea gordeko du.

47. artikulua.– Eszedentzia ondorengo itzulera.

Behartutako eszedentzia eta atalburu honetan aipaturiko eszedentzia bereziaz gozatzen duten langileak,

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 44.– Excedencia por cuidado de un familiar.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año las y los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o de cualquier persona con la que conviva, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida durante el tiempo que dure la causa.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 45.– Excedencia inferior a un año por cursos.

En el caso de concesión de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del trabajador o trabajadora, todo ello justificado satisfactoriamente ante la empresa, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días.

A su reincorporación presentará la correspondiente documentación acreditativa sobre lo realizado.

Artículo 46.– Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador o trabajadora que tiene, al menos, un año de antigüedad en la empresa y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Deberá solicitarla por escrito con dos meses de antelación, como mínimo, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente.

El permiso de excedencia voluntaria se podrá conceder por un mínimo de un año y un máximo de cinco.

El trabajador o trabajadora en excedencia conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Artículo 47.– Integración después de excedencia.

Las y los excedentes forzosos y las y los que disfruten de excedencias especiales señaladas en este capítulo

egoera hau amaitzean ezarritako epeetan itzultzen ez bada beren lanpostura, betirako baja sortuko dute enpresan.

VIII. ATALBURUA BATZUK

48. artikulua.— Mutuak.

Enpresak, bertako langileentzako lan-istripu eta gaitasun-profesionalen kontingentzien estaldura beteko duen Lan-Istripu eta Gaitasun-Profesionalen Mutua berri emango dio langileriaren legezko ordezkariari.

Enpresak ohiko kontingentzien ondorioz (ohiko gaitasun eta lanorduz kanpoko istripuak) sorturiko Denboraldirako Ezintasunari dagokion mailegu ekonomikoaren estaldura mantenduko du, eta kontingentzia hauengatik alta eta baje osasun kontrola sistema publikoan, ezin erabakiko delarik estaldura hau Osasun Sozialaren kolaboratzaile diren entitateen bidez egitea (Lan-Istripu eta Gaitasun Profesionalen Mutuak).

49. artikulua.— Elebitasuna.

Enpresan agertuko diren komunikatu eta nota guztiak euskara eta gazteleraz egingo dira.

50. artikulua.— Haurdun dagoen emakumearen lanaldia.

Bere lanpostutik beste lanpostu egokiago batetarako aldaketa eskatuko lukeen edozein emakume haurdunek honetarako eskubidea izango du egoera honek irauten duen bitartean. Enpresak, langile honekin lanpostu trukea egingo duen pertsona aukeratuko du, egoeraren probisionaltasuna kontutan izanik, haurdun dagoena bere lanpostura bueltatzean honek ere berera bueltatzeko eskubidea izango duelarik. Langile biek ordainsari eta kategoria originalak mantenduko dituzte.

51. artikulua.— Baliabide gutxiak dituzten langileak.

Lan istripu edo gaitasun profesionalagatik ezintasun iraunkorra onartzen zaien langile orok bere egoera fisiko eta profesionali egokiago diren eta enpresan dauden lanpostuak betetzeko lehentasuna izango dute, beteko duten lanpostu berriko baldintzez gozatuko dutelarik.

Lanpostu berriaren existentziagatik desakordioak balarira, kanpoko organo kualifikatu baten erabakiaren menpe geldituko da.

52. artikulua.— Mediku-Azterketak.

Langileei urtero mediku azterketa bat egingo zaie, hau Langileen Ordezkariak edo langileek beraiek eskatuta bada, ordezkariak ez legokeen kasuan. Edozein kasutan, mediku azterketa hau langile bakoitzarentzat bo-

lo, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en las empresas del sector.

CAPÍTULO VIII VARIOS

Artículo 48.— Mutuas.

Las empresas del sector informarán a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los y las trabajadores/as de la empresa.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

Artículo 49.— Bilingüismo.

Los comunicados y notas que se publiquen en las empresas lo serán en euskera y castellano.

Artículo 50.— Trabajo de la mujer embarazada.

Toda mujer embarazada que solicite de las empresas del sector el cambio de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, tendrá derecho a ello, por el tiempo que dure tal situación. La empresa designará a la persona que permute su puesto con la trabajadora y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre a su puesto de origen. Ambas personas trabajadoras mantendrán la retribución y categoría profesional originales.

Artículo 51.— Personal con capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que por accidente de trabajo o enfermedad profesional se les reconozca una Incapacidad Permanente y Total para su profesión habitual, tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo que existan en la empresa más aptos a sus condiciones físicas y profesionales, pasando a disfrutar de las condiciones salariales y económicas del nuevo puesto que ocupen.

Si existiese discrepancia sobre la existencia o no del nuevo puesto de trabajo, se someterá la misma al dictamen de algún órgano exterior cualificado.

Artículo 52.— Reconocimientos médicos.

Las empresas efectuarán a las y los trabajadores una revisión médica cada año, siempre y cuando ésta venga solicitada a través de los Delegados de los Trabajadores y Trabajadoras o a petición de los mismos trabajadores

rondatezkoa izango da, eta dagokion lan-istripu aseguru etxearen gain izango da.

53. artikulua.– Lan Osasun eta Segurtasuna.

Lantegi eta langileek, Segurtasun eta Higieneari buruzko Hitzarmen honetako xedapen zehatzetan jasotako erabakiak bete beharko dituzte, eta ordezko edo gehigarri gisa, indarrean den legeen arabera.

Ondorioz, enpresako zuzendaritza eta langileen ordezkariak, aurrez ezarritako epeetan eta ahal den neurrian, prebentzio akzio planak ezartzeko konpromisoa hartzen dute, honen helburu komun eta zehatzak lan arrisku eta istripuak gutxitzea izango delarik, lan postu eta giro egoerak bezala. Honetarako, beharrezko eta posible diren zuzenketa neurri teknikoak abian jarriko dira, eta bitartean, beharrezko edo egokien uste diren babes pertsonalerako neurriak erabiliko dira.

Helburu honekin, alderdi biek Prebentzio Ordezkariak aukeratzeko hauteskundeak bultzatuko dituzte, eta Lan Osasun eta Segurtasunerako Elkarleen osaketa.

XI. ATALBURUA
EKINTZA SINDIKAL ETA GARANTIAK.
ORDEZKARIAK

54. artikulua.– Langileriaren Ordezkariak.

Enpresako Langileriaren Ordezkariak, indarrean den Langileen Estatutuan ezartzen diren funtzio, garrantia eta konposaketa izango dute.

y trabajadoras si no hubiera dicha representación. En todo caso, para cada trabajador o trabajadora será voluntaria dicha revisión y se realizará a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente.

Artículo 53.– Seguridad y Salud Laboral.

Las empresas del sector y las y los trabajadores asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de las y los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

CAPÍTULO VIII
DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTÍAS.
DELEGADOS Y DELEGADAS

Artículo 54.– Delegados y Delegadas de Personal.

Las y los Delegados de Personal de las empresas tendrán la composición, garantías y funciones que se establecen en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

ERANSKINA

2005EKO SOLDATA TAULAK

I.– Ekintza programaketen ardura duen langileria

Kategoria profesionala	Hileko Oinarrizkoa	Soldata. Antzintas	Gehigarria Ardura
Koordinatzailea	958,05	21,29	106,45
Udalekuko zuzendaria	958,05	21,29	79,84
Ekintzen aditua	824,99	21,29	
Udalekuko begirale aditua	824,99	21,29	
Ekintzen begiralea	745,15	21,29	
Udalekuko begiralea	745,15	21,29	

II.– Administraritzza eta Zerbitzu langileria

Kategoria profesionala	Hileko Oinarrizkoa	Soldata. Antzintas.	Gehigarria Ardura
Komertziala	915,47	21,29	
Administraria	915,47	21,29	
Administrari laguntzailea	777,08	21,29	
Sukaldari/Jakien erosketa arduradun	904,82	21,29	
Sukalde eta jangela zerbitzuko langilea	718,54	21,29	
Garbitzailea	702,57	21,29	

2006KO SOLDATA TAULAK

I.– Ekintza programaketen ardura duen langileria

Kategoria profesionala	Hileko Oinarrizkoa	Soldata. Antzintas	Gehigarria Ardura
Koordinatzailea	996,37	22,14	110,71
Udalekuko zuzendaria	996,37	22,14	83,03
Ekintzen aditua	857,98	22,14	
Udalekuko begirale aditua	857,98	22,14	
Ekintzen begiralea	774,95	22,14	
Udalekuko begiralea	774,95	22,14	

II.– Administraritzza eta Zerbitzu langileria

Kategoria profesionala	Hileko Oinarrizkoa	Soldata. Antzintas	Gehigarria Ardura
Komertziala	952,09	22,14	
Administraria	952,09	22,14	
Administrari laguntzailea	808,17	22,14	
Sukaldari/Jakien erosketa arduradun	941,02	22,14	
Sukalde eta jangela zerbitzuko langilea	747,28	22,14	
Garbitzailea	730,67	22,14	

ANEXO

TABLAS SALARIALES DE 2005

I.– Personal de atención a los programas de actividades.

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Mensual. Antigüedad</i>	<i>Plus Respon.</i>
<i>Coordinador/a</i>	958,05	21,29	106,45
<i>Director/a de colonias, campamentos de verano</i>	958,05	21,29	79,84
<i>Especialista de actividades</i>	824,99	21,29	
<i>Monitor especialista de campamentos de verano</i>	824,99	21,29	
<i>Monitor/a de actividades</i>	745,15	21,29	
<i>Monitor/a de campamentos de verano</i>	745,15	21,29	

II.– Personal de administración y servicios

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Mensual. Antigüedad</i>	<i>Plus Respon.</i>
<i>Comercial</i>	915,47	21,29	
<i>Administrativo/a</i>	915,47	21,29	
<i>Auxiliar administrativo</i>	777,08	21,29	
<i>Cocinerola y responsable de compras alimenticias</i>	904,82	21,29	
<i>Empleado/a de servicio de cocina y comedor</i>	718,54	21,29	
<i>Limpiador/a</i>	702,57	21,29	

TABLAS SALARIALES DE 2006

I.– Personal de atención a los programas de actividades.

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Mensual. Antigüedad</i>	<i>Plus Respon.</i>
<i>Coordinador/a</i>	996,37	22,14	110,71
<i>Director/a de colonias, campamentos de verano</i>	996,37	22,14	83,03
<i>Especialista de actividades</i>	857,98	22,14	
<i>Monitor/a especialista de campamentos de verano</i>	857,98	22,14	
<i>Monitor/a de actividades</i>	774,95	22,14	
<i>Monitor/a de campamentos de verano</i>	774,95	22,14	

II.– Personal de administración y servicios

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario Base</i>	<i>Mensual. Antigüedad</i>	<i>Plus Respon.</i>
<i>Comercial</i>	952,09	22,14	
<i>Administrativo/a</i>	952,09	22,14	
<i>Auxiliar administrativo</i>	808,17	22,14	
<i>Cocinerola responsable de compras alimenticias</i>	941,02	22,14	
<i>Empleado/a de servicio de cocina y comedor</i>	747,28	22,14	
<i>Limpiador/a</i>	730,67	22,14	