

8. artikulua.—Kokapena

Erretaula Udiarragako Andre Mariaren ermitaren barruan egongo da. Bizkaiko Foru Aldundiak, salbuesenez, beste tokiren batean biltegira dezake behin-behinean, ohiko tokiak ez baditu kontserbatzeko baldintzak betetzen eta harik eta tokialdatzea eragin duten gorabeherak konpondu arte, Euskal Kultura Ondareari buruzko uztailaren 3ko 7/1990 Legearen 39.2 artikulua dioenari jarraituta. Hala gertatuz gero, Eusko Jaurlaritzako Kultura Sailaren baimena ere beharko da tokialdaketa egiteko, Euskal Kultura Ondareari buruzko uztailaren 3ko 7/1990 Legeak 37.2 artikuluan xedatzen duen moduan, eta horrekin batera horretarako arrazoiak azaldu.

Erretaula jatorrizko tokitik kanpo dagoen bitartean, ziurtatuko da gordetzen den tokian kontserbatzeko baldintza guztiak betetzen direla. Horren egiaztatzea Bizkaiko Foru Aldundian erakutsi beharko da.

9. artikulua.—Baimendutako erabilerak

Euskal Kultura Ondareari buruzko uztailaren 3ko 7/1990 Legearen 23. artikulua araberaren arabera, erretaula erabiltzeko edozein modu onartuko da, kontserbatzeko baldintzak bermatuz gero.

(III-64)

Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren Bizkaiko ordezkariarena; honen bidez argitaratzen da Ospitaleratze-Estabezimendu Sanitario Pribatuertarako Eragin Mugatuko Hitzarmen Kolektiboa.

Ondokoa ikusirik

Ospitaleratze Estabezimendu Sanitario Pribatuertarako negoziatio batzordearen ordezkariak lurralde-ordezkaritza honetan 2010eko martxoaren 24an aurkeztutako dokumentazioa, 2011ko urtarrilaren 5ean berronetsia. Horren bidez, Ospitaleratze Estabezimendu Sanitario Pribatuertarako Probintzia Hitzarmen Kolektiboa izenekoa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzeko eskatzen da, eragindako interesdunentzat jakinarazpen-balioa izan dezan.

Ospitaleratze Estabezimendu Sanitario Pribatuertarako Hitzarmen Kolektiboa deitutakoa eraginkortasun mugatukoa da, alderdiek onartzen duten bezala, eta, hori horrela, estatutuez kanpoko izaera duenez, «Laneko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan» erregistratzea eta hura baliatzea galarazten du horrek, martxoaren 24ko 1/95 Legegintzako Errege Dekretuaren 90.2 artikulua, Euskal Autonomia Erkidegoko Laneko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortzea eta antolatzeari buruzko martxoaren 2ko 39/81 Dekretuaren 3. artikulua, eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuak xedatzen dutenez, ez baita betetzen Langileen Estatutuen Testu Bateginaren 89.3 artikuluan xedaturikoa, ez duelako ordezkari bakoitzeko gehiengoaren aldeko botoa lortu, eta horrenbestez, ordezkari alderdientzat soilik da bete beharrekoa, Konstituzioaren 37. artikuluari eta Kode Zibilarren 1255. artikuluan xedaturikoari jarraiki, nahiz eta horrek ez duen galarazten Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren Lurralde Ordezkaritza honetan gordailatzea, aipatutako Errege Dekretuko Bigarren Xedapen Gehigarrian xedatutakoari jarraiki.

Aipatutako hitzarmeneko 1. eta 3. artikuluetan ezarritako funtzio- eta langile-eremuek ez dute eraginkortasunik; izan ere, nahiz eta negoziatioaren hasieran aurreikuspena eraginkortasun osokoa izatea zen, hori ez da lortu, ez baita negoziatio mahaiko langileen ordezkarien ordezkariaren gehiengoa lortu.

Urtarrilaren 13ko 4/99 Legeak aldatutako Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/92 Legearen 59.6 a) artikulua ezartzen duenez, argitaratu egin beharko da egintzak hartzaile bat baino gehiago badu,

Artículo 8.—Ubicación

Este Retablo deberá permanecer dentro de la Ermita de Nuestra Señora de Udiarraga, pudiendo únicamente ordenar la Diputación Foral de Bizkaia con carácter excepcional su depósito provisional en otro lugar, en caso de que la ubicación actual no cumpla las condiciones necesarias para su debida conservación, y únicamente hasta la subsanación de las circunstancias que han provocado la necesidad del traslado, en virtud de lo previsto en el artículo 39.2 de la Ley 7/1990, de 3 de julio, del Patrimonio Cultural Vasco. Si se diera este caso, y según lo establecido en el artículo 37.2 de la citada Ley 7/1990, de 3 de julio, de Patrimonio Cultural Vasco, el traslado deberá ser también autorizado por el Departamento de Cultura del Gobierno Vasco, indicando las razones que lo motivan.

Por otra parte, mientras el Retablo se encuentre fuera de su ubicación original, se deberá asegurar que el lugar donde se halle depositado cumpla todas las condiciones que garanticen la conservación del bien, lo cual habrá de acreditarse ante la Diputación Foral de Bizkaia.

Artículo 9.—Usos permitidos

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 7/1990, de 3 de julio, del Patrimonio Cultural Vasco, se permitirán todos aquellos usos que garanticen la debida conservación de este Retablo.

(III-64)

Departamento de Empleo y Asuntos Sociales

RESOLUCIÓN de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales por la que se publica el Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización.

Vista

La documentación presentada en esta Delegación Territorial, por la representación de la Comisión Negociadora para la Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización, con fecha 24 de marzo de 2010, y ratificada con fecha 5 de enero de 2011, por la que solicita la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» del denominado Convenio Colectivo Provincial para Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización, en orden a notificación de interesados afectados.

Que el denominado Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización es de eficacia limitada y así se reconoce por las partes, y con tal carácter de extraestatutario impide su registro y acceso al «Registro de Convenios Colectivos de Trabajo» de conformidad con el artículo 90.2 de Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo en relación con el artículo 3 del Decreto 39/81, de 2 de marzo, y sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y del Real Decreto 713/2010, sobre Registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, por no cumplir lo dispuesto en el artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores al no conseguir el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, por lo que solo obliga a las partes representadas de conformidad con el artículo 37 de la Constitución y de lo dispuesto en el artículo 1255 del Código Civil. si bien ello no impide que el mismo quede depositado en los Registros de esta Delegación Territorial del Departamento Empleo y Asuntos Sociales, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto anteriormente citado.

El ámbito funcional y personal establecido en el artículo 1 y 3 del Texto del citado Convenio carece de eficacia puesto que, si bien al inicio de la negociación, la previsión podía ser que el convenio fuere de eficacia general, la misma no se ha logrado, al no alcanzarse la mayoría de representación del banco social de la mesa de negociación.

El artículo 59.6 a), de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero, establece que la publicación procederá cuando el acto tenga por

edo Administrazioak irizten dionean interesdun bakar bati egindako jakinarazpena ez dela nahikoa guztiei jakinarazpena bermatzeko, eta azken kasu horretan gehigarria egindako jakinarazpenarekiko; argitaratu behar da, halaber, Lege horren 60.1 artikuluari jarraiki organo eskudunak ikusitako interes publikoko arrazoiek hori aholkatzen dutenean.

Aipatutako lege-aginduak eta aplikatu beharreko gainerakoak aztertuta, ondokoa

EBATZI DUT:

«Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea 2009tik 2011ra bitarteko indarraldia duen Ospitaleratze Establezimendu Sanitario Pribatuen Sektorerako Eraginkortasun Mugatuko Hitzarmen Kolektiboa, Aseclivi-Cebek Bizkaiko Klinika Pribatuen Enpresaburuaren Elkarteak eta UGT sindikatuaren ordezkariak izenpetutakoa -alderdien arteko eraginarekin- eta akordio hori Lurralde Ordezkaritza honetan gordailatzea.

Ebazpen honen aurka gora jotzeko errekurtsoa jarri ahalko diote Eusko Jaurilaritzen Laneko zuzendariari, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/92 Legearen (4/99) Legeak aldatu zuen, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren egitura organiko eta funtzionala ezartzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 16.J artikuluari dagokionez) 114. artikuluan lege horretako 115. artikuluari dagokionez ezarritakoari jarraiki.

Bilbon, 2011ko urtarrilaren 5ean.—Bizkaiko Lurralde Ordezkarria, Iciar González Carrasco

**BIZKAIKO OSPITALERATZE-ESTABLEZIMENDU
SANITARIOEN HITZARMEN KOLEKTIBOA
2009, 2010, ETA 2011. URTEETARAKO**

I. KAPITULUA

HITZARMEN KOLEKTIBOAREN APLIKAZIO-EREMUAK

1. artikulua.—Funtzio eremua

Hitzarmen Kolektibo Probintzial honek ospitaleratzeko enpresa eta establezimendu sanitario pribatuetako lan-baldintzak arautzen ditu, edozein izanik ere enpresa eta establezimendu horien eraketa eta izena.

2. artikulua.—Lurralde eremua

Hitzarmen Kolektibo honetako aginduak Bizkaia osoan aplikatuko dira.

3. artikulua.—Langile-eremua

Hitzarmen honek bere funtzio-eremuan barne hartuta dauden langile guztiak arautuko ditu, Langileen Estatutuaren 1.3.c eta 2.a artikuluetan aipatzen direnak kenduta. Eremu bakoitzeko gutxieneko edukia arautzen duten baldintza guztiak ezartzen ditu Hitzarmen honek, eta probintzia-eremua baino beheragoko beste batzuk ezarri ahal izango dira. Eremu horien klausulek Hitzarmen honen aplikaziotik at utziko dute baldintza zehatz bakoitza, betiere hemen ezarritako gutxieneko baldintzak baino hobek badira.

4. artikulua.—Denbora-eremua

Hitzarmen honek 2009ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra bitarteko iraupena izango du.

Ondorio ekonomikoek urte bakoitzeko urtarrilaren 1a arteko atzeraeragina izango dute.

5. artikulua.—Hitzarmena berrikustea

Hitzarmen honen indarraldia amaitutakoan, berri bat negoziatzen hasiko da, eta honi buruz erabaki den akordioaren arabera, klausula ekonomikoa eta soldata-klausula berrikusiko dira; hitzarmen honek indarrean jarraitzea bi alderdiek berariazko adostasunez erabaki badute kenduta. Hitzarmen honetako artikuluren bat edo batzuk funtsean aldatu, eta bere osotasunean, edo urteko zenbate-

destinatarios una pluralidad de personas, o cuando la Administración estime que la notificación efectuada a un solo interesado es insuficiente para garantizar la notificación a todos, siendo en este último caso adicional, a la notificación efectuada; también procede la publicación cuando lo aconsejan razones de interés público apreciadas por el órgano competente de acuerdo con el artículo 60.1 de la citada Ley.

Vistos lo preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación,

RESUELVO:

Acordar la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» a los efectos de notificación a todos los interesados afectados por el presente Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización con vigencia 2009-2011, suscrito por la Asociación Empresarial de Clínicas Privadas de Bizkaia Aseclivi-Cebek y por la representación sindical de UGT, que tiene efecto entre las partes, depositando dicho acuerdo en esta Delegación Territorial.

Contra la presente resolución, podrán interponer recurso de Alzada ante la Directora de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común de la Ley 30/92, modificada por la Ley 4/99, en relación con el artículo 16.J del Decreto 538/2009 de 6 de octubre por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

En Bilbao, a 5 de diciembre de 2011.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

**CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTOS
SANITARIOS PRIVADOS DE HOSPITALIZACIÓN DE BIZKAIA
PARA 2009-2010 Y 2011**

CAPÍTULO I

ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.—Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo Provincial regula las condiciones de trabajo en las empresas y establecimientos sanitarios privados de hospitalización, sea cual sea la forma adoptada, tanto en su constitución como en su nombre.

Artículo 2.—Ámbito territorial

Los preceptos contenidos en este Convenio Colectivo serán de aplicación en toda la provincia de Bizkaia.

Artículo 3.—Ámbito personal

Se regirá por este Convenio todo el personal incluido en su ámbito funcional, con exclusión de aquél a que hacen referencia en los artículos 1.3.c y 2.a del Estatuto de los Trabajadores. Se entiende que este Convenio establece los aspectos que regula el contenido mínimo en cada uno de ellos, pudiendo establecerse otros de ámbito inferior al provincial, cuyas cláusulas excluirán en cada aspecto concreto la aplicación de este Convenio, siempre que establezcan condiciones más favorables que la mínimas aquí fijadas.

Artículo 4.—Ámbito temporal

La duración de este Convenio es del 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2011.

Los efectos económicos se retrotraerán en todo caso al 1 de enero de cada año.

Artículo 5.—Revisión

Al terminar la vigencia de este convenio se procederá a la negociación de uno nuevo, salvo acuerdo expreso por ambas partes para que continúe la vigencia del presente, con las revisiones de las cláusulas económicas y salariales por el acuerdo que en este sentido se convenga. Será causa de inmediata revisión total o parcial la promulgación de una Ley, Reglamento o Convenio colectivo inter-

koan hartuta baldintza hobeak ezartzen dituen Lege, Araudi edo probintzia arteko Hitzarmen Kolektibo baten aldarrikapena egiten bada, berehala berrikusi beharko da osorik edo zati bat.

6. artikulua.—*Xedapen orokorrak*

Hitzarmen honetako aginduek gutxieneko baldintzak ezartzen dituzte, eta, ondorioz, ez dira egingo arauz edo hitzarmenaren bitartez har litezkeen baldintza hobeak kalterakoak izango. Nolanahi ere, langileek ezin izango dituzte alegatu enpresak bere garaian eman zituen graziazko baldintzetan oinarrituta daudenak.

II. KAPITULUA

LANALDIA. ATSEDENALDIAK. LIZENTZIAK ETA LAN UTZIALDIA

7. artikulua.—*Lanaldia*

Hitzarmen honetan barne hartutako langile guztien lanaldia, astean 40 ordukoa izango da, eta 2009. urtean 1.682 ordu efektibokoa; 2010. urtean 1.675 ordukoa, eta 2011. urtean 1.668 ordukoa. Ordu horiek lau astean behin zenbatuko dira.

Ordaintzen diren jaieguna oporrei gehitu ahal izango zaizkie, edo beste denboraldi batean segidako atsedenaldira gisa baliatu. Bigarren kasuan, urteko edozein alditan baliatu ahal izango dira.

Atsedeen egun horiek nola eta zein alditan baliatuko diren enpresa eta langileak ados jarrita egingo da.

Ezein langilek ezin izango ditu bi igande baino gehiago segidan lan egin, nahitaezkoa izango baita hirugarren igandean atsedena hartzea, zerbitzuaren premiek eskatzen badute kenduta. Kasu horretan konpentsatu egingo da (%100eko igoerarekin ordainduko da eguna), alde batera utzi gabe lan egindako beste egun bateko atsedenaldira.

8. artikulua.—*Aparteko orduak*

Hitzarmen honetan ezarritako laneko aste arruntaren gehiezkora iraupenetik gora egiten den lanordu efektiboko bakoitza ordu arrunt bakoitzari legokiokeen soldataren gaineko %75eko igoerarekin ordainduko da.

Orain arte enpresek ordaintzen zituzten goragoko gainordainak errespetatu egingo dira.

Aparteko orduak ezin izango dira 80 baino gehiago izan urtean.

9. artikulua.—*Oporrak*

Hitzarmen honetan barne hartutako langile guztiek 30 egun naturaleko oporraldia baliatuko dute.

Horrez gain, norberaren aukerako hiru egun izango dira, lanalditik aparte, urte osoan zehar hartzeko. Iraupen zehatzeko kontratuetan egun horiek proportzionalki hartu ahal izango dira. Sektoreko zaindariaren jaieguna irailaren 27an izango da. Jaiegun hori ordaindu egingo da.

Enpresak eta enpresa batzordeak edota ordezkariak adostutako oporraldiko 30 egunak ekaina eta iraila bitartean hartuko dira, behar bezala egiaztatutako salbuespenak kenduta.

Txandaka ezarriko dira oporrak hartzeko txandak, langile jakin bati ezin denboraldirik atxikita ez gelditzeko, eta lehentasun edo diskriminazio tratuak saihesteko, Langileen Estatutuak arautzen duena salbu.

Enpresek finkatuko dituzte oporrak hartzeko txandak eta kategoria eta sail bakoitzeko langileen kopurua. Batzordeek, edota hauek ez baleude, Ordezkariak izendatuko dituzte langileak.

10. artikulua.—*Ordainduriko baimenak*

Hitzarmen honetan barne hartutako langileek ondoren aipatzen diren denboran eta arrazoiengatik ordainduriko baimenak hartzeko eskubidea izango dute:

1. Norberaren edo ahaideen ezkontzatik edo bizikidetzaren egonkorren hasieragatik lizentzia.

provincial que variara sustancialmente algún artículo o artículos de este Convenio y signifique, tomando en su conjunto o cómputo anual, el establecimiento de condiciones más beneficiosas.

Artículo 6.—*Disposiciones generales*

Los preceptos del presente Convenio señalan condiciones mínimas y, por consiguiente, no perjudicarán a las más beneficiosas que reglamentariamente o contractualmente hayan podido adquirirse; no obstante, no serán alegables por el personal laboral aquellas que se encuentren basadas exclusivamente en condiciones gratificables que en su día concediera la empresa.

CAPÍTULO II

TIEMPO DE TRABAJO. DESCANSOS. LICENCIAS Y EXCEDENCIA

Artículo 7.—*Jornada laboral*

La jornada de trabajo de todo el personal incluido en el presente Convenio será de 40 horas semanales y de 1.682 efectivas en el año 2009; 1.675 horas en el año 2010 y 1.668 horas en el año 2011, realizándose un cómputo cada cuatro semanas.

Las fiestas abonables podrán acumularse a las vacaciones o ser disfrutadas como descanso continuado en período distinto; en este segundo caso, podrán disfrutarse en cualquier período del año.

La determinación de cómo han de disfrutarse y en que época se hará de acuerdo entre empresa y personal.

Ninguna persona podrá trabajar más de dos domingos continuados, siendo obligatorio el descanso al tercer domingo, a no ser por necesidad del servicio, en cuyo caso será compensado, abonándose el día con el 100% de incremento, sin perjuicio del descanso en otro día trabajado.

Artículo 8.—*Horas extraordinarias*

Cada hora de trabajo efectiva que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo establecida en este Convenio se abonará con el incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Se mantendrán los recargos superiores que las empresas vinieran abonando.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

Artículo 9.—*Vacaciones*

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales.

También se disfrutarán tres días de libre disposición sin cargo a jornada que podrán ser disfrutados a lo largo de todo el año. En los contratos de duración determinada, tal disfrute será de carácter proporcional. La fiesta patronal del sector, fiesta abonable, será el 27 de septiembre.

Los 30 días de vacaciones se disfrutarán de junio a setiembre, salvo casos excepcionales debidamente justificados, acordados entre empresa y comité de empresa o delegados/as.

Los turnos de vacaciones se establecerán en forma rotativa, a fin de que no se quede adscrito ningún período de tiempo en ninguna persona determinada, para evitar tratos de preferencia o discriminación, exceptuando lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas fijarán los turnos de las vacaciones y el número de personas por cada categoría y departamento. Los Comités o, en su defecto, los Delegados/as designarán los nombres de las personas.

Artículo 10.—*Permisos retribuidos*

El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a los permisos retribuidos por el tiempo y motivos que a continuación se detallan:

1. Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.

a) Norberaren ezkontzagatik, langileek egutegiko 18 eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du; horretarako egiaztagiria aurkeztu beharko du, Erregistro Zibileko Agiriaren edo Familia Liburuko oharpenaren bitartez.

b) Horrez gain, lizentzia hori hartzeko eskubidea izango dute bikote-bizikidetzako egonkorra hasten duten langileek, beti ere elkar-keta zibilen udal-erregistroak emandako ziurtagiriaren bidez egiaztatzen badute.

c) Ezin izango da berriz ezkontzeagatik edo bizikidetzako egonkorra hasteagatik lizentziarik hartu aurretik lau urte igaro baino lehen. Nolanahi ere, ezin izango da inolaz ere hartu bikotekideak lehengo berak direnean.

d) Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko, ezkontza edo eskatzailearekin bizikidetzako egonkor bidezko ezkontza-ahaidetasunezko ahaideak ezkontzen direnean, eskatzaileak egutegiko egun bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Lizentzia hori egutegiko 2 egunera luzatuko da ezkontza langilearen bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora bada, hori egiaztatzen duen agiria aurkeztuta betiere.

2. Gaixotasun/ospitalerate/heriotzagatik lizentzia.

a) Ezkontide edo bizikidearen, seme edo alabaren, suhi edo errainaren heriotzagatik: 7 egun.

Odolkidetasun edo ezkontza bidezko 2. gradura arteko ahai-deen heriotzagatik eta odolkidetasun edo ezkontza bidezko 1. gradutik haratagoko graduoenagatik, egiaztatutako bizikidetzako egonkorra badago: 3 egun.

Odolkidetasun edo ezkontza bidezko 3. gradura arteko ahai-deen heriotzagatik eta odolkidetasun edo ezkontza bidezko 3. gradutik haratagoko graduoenagatik, egiaztatutako bizikidetzako egonkorra badago: egun 1.

b) Odolkidetasun edo ezkontza bidezko 1. gradura arteko ahai-deen gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik eta odolkidetasun edo ezkontza bidezko 1. gradutik haratagoko graduoenagatik, egiaztatutako bizikidetzako egonkorra badago: 5 egun.

Odolkidetasun edo ezkontza bidezko 2. gradura arteko ahai-deen gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik eta odolkidetasun edo ezkontza bidezko 2. gradutik haratagoko graduoenagatik, egiaztatutako bizikidetzako egonkorra badago: 2 egun.

c) Ospitaleratze gabeko ebakuntza kirurgikoagatik: Odolkidetasun edo ezkontza bidezko 1. gradura arteko ahaideak, baita haratagoko graduren batekoak ere, behar bezala egiaztatutako bizikidetzako egonkorra badago, ospitaleratzearen edo ebakuntza kirurgikoaren denbora.

Atal horietan aipatutako gertakariak 150 km baino gehiagora gertatzen badira, baimenak bi egun luzatuko dira.

3. Jaiotza.

Seme-alabarena: 5 egun, jaiotza gertatu deneko lehenengo bi asten barruan segidan baliatzeko. Baimen hau egun 1 gehiago luzatuko da erditze multiplearen kasuan.

4. Ohiko etxebizitzaz aldatzea:

Egun 1 urtean.

5. Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonala betetzeko, behar duen denbora, betiere lanorduetatik kanpo egin ezin bada.

6. Zigor-jurisdikzioko epaiketara joateko behar duen denbora, auzitarako berariazko zitazioa izanik.

7. Zentro ofizialetan edo onartutakoetan enpresako jarduerkin erlazionaturiko tituluak edo graduak lortzeko azterketa ofizialak egiteko: baimena azterketek irauten duten adina egunetarako izango da edo egun horien aurreko gauetarako (gaueko txandaren kasuan), bai azken azterketak egiteko, baita partzial baztertzailak edo askatzaileak deiturikoak egiteko ere.

8. Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar duen denbora, eta kobratzeko eskubidea izango dute, aldezturik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta egiaztatzen bada lanaldiaren barnean egiteko premia.

9. Emakume langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango du bederatzita hilabete baino gutxiagoko haurra

a) Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales de duración, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado de Registro Civil o anotación en el Libro de familia.

b) Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable de pareja, siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipal de Uniones civiles, cuando éste existiera.

c) No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.

d) Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el/la solicitante, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 2 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia del/la empleado/a, debiendo presentar asimismo documento justificativo.

2. Licencia por enfermedad/hospitalización/defunción.

a) Por fallecimiento de cónyuge o compañero/a, hijo/a, yerno/nuera: 7 días.

Por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 1º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 3 días.

Por fallecimiento de familiares a 3.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano por el 3.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 1 día.

b) Por enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 1.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 5 días.

Por enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 2.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 2 días.

c) Por intervención quirúrgica sin hospitalización: Hasta familiares de 1 grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada, el tiempo de hospitalización o de la intervención quirúrgica.

Cuando los hechos ocurridos en estos apartados se produzcan a más de 150 kms. se aumentará en dos días.

3. Nacimiento.

De hijo/a: 5 días, a disfrutar de forma consecutiva dentro de las dos primeras semanas del hecho causante. Este permiso se verá aumentado en 1 día más en caso de parto múltiple.

4. Traslado de domicilio habitual:

1 día/año.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.

6. Por el tiempo necesario para asistencia a juicios de la jurisdicción penal, mediando citación judicial expresa.

7. Por exámenes oficiales para adquisición de títulos o grados en centros oficiales o reconocidos, relacionados con las actividades de la empresa: el permiso comprenderá los días que se celebre el examen, o las noches anteriores a esos días, caso de turno de noche, tanto para exámenes finales como para los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.

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

9. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que

edoskitzeko; denbora hori bi zatitan bana dezake. Emakumezko langileak, horrela nahi badu, eskubide horren ordez lanaldia ordu erdiz labur dezake, helburu berarekin. Aitak edo amak baliatu ahal izango du baimena, biek lan egiten badute.

10. Legezko zaintza dela eta, sei urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, lanaldiaren murrizketak irauten duen zortzirena eta gehieneko erdia bitarteko soldataren batez besteko gutxitzearekin.

Eskubide bera izango du familiako kide baten zaintza zuzena egin behar duenak, betiere odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainokoa, baldin eta adin kontuengatik, istripuengatik edo gaixotasunengatik pertsona horiek ezin badira euren kabuz bizi eta ez badute lansaririk jasotzen duen jarduerarik egiten.

Idatz-zati honetan bildutako lanaldi-murrizketa langileen (gizona zein emakumea izan) eskubide indibiduala da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik.

11. Edoskitzeagatik baimena eta lanaldiaren laburtzea baliatzeko orduak mugatzea eta denboraldia zehaztea bere lanaldi arruntaren barnean, langileari dagokio. Langileak hamabost egun lehenago jakinarazi behar dio enpresaburuari bere lanaldi arruntera itzuliko dela.

Artikulu honetako 11. eta 12. idatz-zatietan aurreikusten diren baliatzeko ordutegia mugatzeari eta denboraldia zehazteari buruz enpresaburuaren eta langilearen artean sortzen diren eztabaidak indarrean dagoen legediaren arabera ebatziko dira.

12. Erditzearen kasuan, kontratua hamasei astez etengo da, eta bigarren seme edo alabatik aurrera bi aste gehiago luzatu ahal izango da seme edo alaba bakoitzeko. Egun horiek etenik gabe hartuko dira. Kontratuaren etenaldia langileak nahi bezala banatuko da, betiere sei asteak erditu ondorengo asteak badira. Amaren heriotzaren kasuan, aitak hartu ahal izango ditu etete-denboraldiko egun guztiak, edota geratzen direnak.

Aurrekoa gorabehera, eta erditzearen ondorengo sei asteko atsedenaldea amak bakarrik balia dezakeela aintzat hartuta, aitak eta amak lan egiten badute, amatasunagatik atsedenaldea hasitakoan, amak aukeratu ahal izango du aitak baliatzea erditzearen ondorengo atsedenaldiaren zati zehatz eta etengabea, bai berarekin batera, edo berea amaitutakoan, salbu eta ama une horretan lanera itzultzen bada haren osasunerako arriskugarria bada.

13. Sei urte arteko adingabeokoa adoptatzea edo etxean hartzearen kasuetan (bai adoptatu aurrekoa edo betikoa), eteteak segidako hamasei asteko iraupena izango du, eta adopzio edo etxean hartze multiplearen kasuan, bigarren seme edo alabatik aurrera bi aste gehiago luzatu ahal izango da seme edo alaba bakoitzeko. Etete-egun horiek nola zenbatu langileak aukeratuko du, bai etxean hartzeko erabaki administratiiboaren edo juridikoaren ondoren, bai adopzioa egiten deneko ebazpen judizialaren ondoren. Sei urte baino gehiagoko adin txikikoen adopzioaren edo etxean hartzearen kasuetan ere etetearen iraupena hamasei astekoa izango da, adin txikiko elbarri edo ez-gaituak badira, edo arrazoi eta esperientzia pertsonalengatik, edo atzerriarra izateagatik gizarteratzeko eta familiari egokitzeko zailtasunak badituzte. Hori guztia gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta. Amak eta aitak lan egiten duten kasuan, etete-denboraldia egoera horretan daudenek aukeratzeko duten bezala banatuko da. Biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan, eta ezarritako mugetan.

Atsedeen-denboraldiak aldi berean hartzen diren kasuetan, horien batuketa ez da aurreko idatz-zatietan aurreikusten diren hamasei asteak baino luzeagoa izango, edo erditze multiplearen kasuan dagozkienak baino luzeagoa.

Artikulu honetan aipatzen diren denboraldiak lanaldi osoan edo lanaldi zatituan baliatu ahal izango dira, arauz zehazten diren bal-

podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario ente, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

11. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos los apartados 11 y 12 de este artículo serán resueltas conforme a la legislación vigente.

12. En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, 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.

13. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pre-

dintzetan; enpresaburuak eta egoera horretan dauden langileak ados jarri ondoren.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, gurasoek adoptatutako haurren sorterrira alde zuzenetik joan behar dutenean, kasu bakoitzerako artikulua honetan aurreikusitako etete-denboraldia adopzioa eratzeko ebazpena eman baino lau aste lehenago har daitete, gehienik jota.

14. Haurdunaldian arriskua dagoen kasuan, Lan Arriskuen Prebentziorako 1995/31 Legearen (azaroaren 8koa) 26. artikulua-ren 2 eta 3. idatz-zatietan aurreikusitako baldintzen arabera, amatasun biologikoagatik kontratuaren etetea hasten denean, edo langileak zeukan lanpostura edo bere egoerarekin bat datorren beste batera berriro ere itzultzeko eragozpena desagertzen denean amaituko da kontratuaren etetea.

11. eta 14. idatz-zatia bitartean aurreikusitakoa indarrean dagoen legediari egokitu zaio uneoro; hortaz, aurrerago aldaketaren bat ematen bada, automatikoki aplikatuko da.

Ordainduriko baimenak aplikatzeko arauak

- Aipatutako egunak naturalak izango dira.
- Baimenak zehaztutako ahaidetasunarengatik emango dira, eta ezin izango da aipatu ez den ahaidetasunaren interpretaziorik egin.
- Baimenak honela zenbatuko dira: gertaera jazotzen den eguna lehen eguntzat hartuko da, langileak lanaldiaren erdia bete ez badu. Lanaldiaren erdia bete badu, hurrengo egunetik aurrera zenbatuko da.
- Distantzia langileen etxebizitzatik lizentzia ematen duen ahai-dea dagoeneko lekurainokoa izango da. Horri buruzko eztabaidak sortzen badira, garraio publikoaren ibilbide motzenari dagokion distantzia hartuko da kontuan, garraio-enpresaren txostenaren arabera.
- 3 egun edo gehiagoko ospitaleratzea dakarrena hartzen da gaixotasun edo istripu larritzat. Egundeko 1eko edo 2ko ospitaleratzea ospitaleratze arintzat hartuko da.
- Gaixotasunagatik baimen-egunak gaixotasunak irauten duen bitartean hartu ahal izango dira.
- Langileek justifikatu eta egiaztatu egin beharko dute baimena emateko arrazoia, eta enpresak soldata erreala ordaindu beharko die.

11. artikulua.—Ez-ordainduriko baimenak

Langileek ez-ordainduriko lizentzia gisa gehienez 30 egun natural hartzeko eskubidea izango dute. Egundeko horiek hartzeko (denak edo zati bat) nahitaezkoa izango da astebete lehenago jakinaraztea enpresari, zerbitzuaren premiak aurreikusteko eta langilearen ordezkapena bideratu ahal izateko; betiere zerbitzuari kalte egin liezaiokeen langile gehiegik ez badute aldi berean eskatu aipatutako baimena.

Lizentzia hau behar bezala egiaztatutako arrazoiengatik emango da, hala nola:

- Langileak fisikoki eta gogo-aldartearen erabat indarberritzeko, langilearekin bizi zirenen pertsonen heriotzak eragindakoak.
- Ezkontidea, semea edo alaba, aita edo ama zaintzeko, gaixotasun-arrazoiengatik, edo indarberritzeko.
- Interes handiko beste kasu eta gertakarietarako.

12. artikulua.—Eszedentziak

1.

a) Enpresan gutxienez bi urteko antzintasuna duten langileek 5 urteko denboraldiko borondatezko eszedentzia-egoera onartua izateko eskubidea izango dute, Lan Ordenantzan ezartzen diren irismen, bateraezintasun, eta bestelako zirkunstantziekin. Egoera hau ezin izango da inolaz ere eman iraupen mugatua duten kontratuetan. Beste borondatezko lan-utzialdi bat hartzeko, langileak enpresan 4 urteko aldi efektiboa bete beharko du, gutxienez.

vio acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

14. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo previsto en los apartados 11 a 14 se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de existir de futuro alguna modificación automáticamente será esta aplicable.

Reglas de aplicación de los Permisos Retribuidos

- Los días indicados se entenderán naturales.
- Los permisos están referidos a los parentescos especificados, sin que se puedan realizar interpretaciones extensivas a parentescos no indicados expresamente.
- Los permisos se contabilizarán, considerando como primer día aquél en que se produce el hecho si el personal no ha realizado media jornada. En el caso de que haya trabajado media jornada se contará desde el día siguiente.
- La distancia se entiende desde el domicilio del personal al lugar donde se encuentre el familiar que dé origen a la licencia, y en caso de discrepancia sobre la misma, se tendrá en cuenta la que corresponda al recorrido del transporte público más corto, según informe de la empresa de transporte.
- Se entiende por enfermedad o accidente graves aquella que requiera hospitalización con una permanencia de ingreso de 3 o más días. La hospitalización de 1 o 2 días se considerará hospitalización leve.
- Los días de permiso por enfermedad podrán hacerse efectivos durante el período que dure la misma.
- El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso y la empresa tiene la obligación de satisfacer el salario real.

Artículo 11.—Permisos no retribuidos

El personal tendrá derecho hasta 30 días naturales de licencia no retribuida, para el disfrute de los cuales, en todo o en parte, será necesario notificar a la empresa con una semana de antelación, para prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución y siempre que no coincida al solicitarlo un excesivo número de personas que perjudique el servicio.

Esta licencia se concederá por motivos y circunstancias debidamente justificadas, tales como:

- Por la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de personas con las que se haya convivido.
- Para atender a cónyuge, hijo, padre o madre, por causas de enfermedad o recuperación.
- Para otros casos y circunstancias de notable interés.

Artículo 12.—Excedencias

1.

a) El personal con una antigüedad en la empresa de al menos dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período de 5 años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en la Ordenanza Laboral, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el personal deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

b) Eskatzen den lan-utzialdia 2 urte baino gutxiagokoa bada, lan-utzialdia amaitutakoan, langileak lehen zeukan lanpostu berean hartu beharko du berriro ere enpresak. Horretarako dagokion erreserba-klausula ezarri ahal izango du eszedentzian dagoen langilea ordezkatzeko duen langilearen kontratuan.

c) Eskatutako lan-utzialdia 6 hilabete baino gutxiagokoa bada, eta behar bezala egiaztatutako ikasketa-arrazoiek edo arrazoi pertsonalek eragindakoa bada, ez da beharrezkoa izango 4 urteko aldia betetzea lan-utzialdi berria eskatzeko.

2.

a) 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 jaiotza-egunetik hasita, edo epailen edo administrazioaren erabakiaren egunetik hasita.

b) Gehienez ere bi urteko eszedentzialdirako eskubidea ere izango du odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senide bat zaintzeko, betiere senide hori adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

Artikulu honetako 2. idatz-zatian azaltzen den eszedentzia langileen (gizona zein emakumea) eskubide indibiduala da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik.

Subjektu eragile berriak beste eszedentzialdi baterako eskubidea ematen badu, berriaren hasierak langilea baliatzen ari zenaren amaiera ekarriko du.

Idatz-zati honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentziako egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, langilea talde profesional bereko edo kategoria baliokideko lanpostu batera itzuli ahal izango da.

3.

Artikulu honetako 2. idatz-zatian araututakoa indarrean dagoen legediari egokituko zaio oneoro; hortaz, legedia aldatzen bada, Hitzarmenaren testua legediari egokituko zaio.

13. artikulua.—*Atxiloketaren kasurako bermeak*

Atxilotu dituzten edo askatasuna eragozten zaien langileei -edozein izanik ere denbora- lanpostua gordeko zaie, artxibatze edo absoluzio-epai irmoaren kasuan. Beraz, langileak modu egokian bete dezaketean lanpostura itzuliko dira, eta beraien kategoriarik dagoen soldata errespetatuko zaie oneoro.

III. KAPITULUA LANSARIAK

14. artikulua.—*Lansariak*

- 2009. urtea: %2,5eko soldata igoera, eranskinetako taularen arabera.
- 2010. urtea: urte horretako benetako KPI + 0,5, %2 berrmatuta.
- 2011. urtea: urte horretako benetako KPI + 0,5, %2 berrmatuta.

15. artikulua.—*Soldata-erregimena ez aplikatzea*

Hitzarmen honen edukia gutxieneko betebeharra izango da sektoreko enpresa guztientzat.

Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko asmoa duten enpresek «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» hitzarmena argitaratu eta 15 eguneko epean jakinarazi beharko diete idazki baten bitar-

b) Si el período de excedencia que se solicitase fuera inferior a 2 años, la empresa vendrá obligada, al término de la excedencia, a readmitir al personal excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer, a tal efecto, la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente.

c) En caso de que la excedencia solicitada sea inferior a 6 meses, y por motivos de estudios o personales debidamente justificados, no se necesitará cubrir el plazo de 4 años para solicitar una nueva excedencia.

2.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el apartado 2º de este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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. 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.

3.

Lo regulado en el apartado 2.º de este artículo, se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que si esta se modificara, el texto del Convenio se adaptará a la misma.

Artículo 13.—*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 supuesto de sobreseimiento o sentencia firme absolutoria. A tal fin, se entiende que se reincorporará a la plaza que pudiera cubrir idóneamente, respetándosele en todo momento el salario correspondiente a su categoría.

CAPÍTULO III RETRIBUCIONES

Artículo 14.—*Retribuciones*

- Año 2009: 2,5% de subida salarial, según la tabla anexa.
- Año 2010: IPC real del año en curso + 0,5 con garantía del 2%.
- Año 2011: IPC real del año en curso + 0,5% con garantía del 2%.

Artículo 15.—*Descuelgue*

El contenido del presente Convenio será de obligación mínima para todas las empresas del sector.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificarlo

tez langileen ordezkarietara, edo ordezkari horiek ez baleude, Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari. Aipatutako idazkiarekin batera soldata ezberdina egiazatuko duten agiriak aurkeztu beharko dituzte (esplikatzeko memoria, plantilla, Gizarte Segurantzako kotizazioak, balantzeak, azken bost urteetako emaitzen kontuak, eta enpresaren egoera ekonomikoaren kontuen ikuskarien edo aztertzaileen txostena).

Langileen Estatutuaren 51. artikuluan aurreikusitako kausen arabera, langileak murriztu dituzten edo murriztuko dituzten enpreetan ez da aplikatuko klausula hau, Batzorde Paritarioak onartzen badu salbu.

Aurreko jakinarazpena egin ondoren, Batzorde Paritarioak 30 eguneko gehieneko epean bi alderdiak entzungo ditu, eta bere iritziz egokia den dokumentazio osagarria eskatuko du (bideragarritasun ekonomikoaren planak, eta jarduera-planak, kapitala handitzeko proiektuak, kapital-ekarpenak, inbertsioak eta kredituak, eta abar), eta soldata ez aplikatzea betetzeari edo ez betetzeari buruz erantzuna eman beharko du aipatutako 30 eguneko epean.

Batzorde Paritarioaren erabakiak lotesleak izango dira, eta horiei buruzko akta idatziko da. Erabakiak aipatutako Batzordea osatzen duten alderdi bakoitzeko kideen %66ko gehiengoarekin hartuko dira.

Batzorde Paritarioan ere ez bada gai honi buruz adostasunik lortzen, PRECO/GEPEn arbitraje-prozeduraren arabera ebaztuko da espedienteak. Alderdi interesatu gisa Batzorde Paritarioa osatzen duten ordezkarietara jardungo dute.

Soldata-erregimena ez aplikatzea onartzen bada, urtebeteko eraginkortasuna izango du.

Hitzarmen honetako ez aplikatzeari denbora gehiagoz eutsi nahi badien enpresaren batek, berriz ere baimena eskatu beharko du, artikuluan honetan aurreikusitako moduan eta prozeduran.

Ez aplikatze denboraldia igarotakoan, eta ez bada luzatzea eskatu, edo luzapena ukatu bada, automatikoki itzuliko da berriro hitzarmenean aurreikusitako baldintzetara.

Langileen legezko ordezkarietara, edo hala badagokio, horiek eta Batzorde Paritarioak jasotako informazioari eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte. Eta guztiz gainera gainean isiltasun profesionala gordeko dute.

Batzorde Paritarioaren helbidea honako hau finkatu da: Cebek konfederazioa, Bilboko Galtzara Nagusia kaleko 50-5. zenbakia.

16. artikulua.—Antzinasunagatikoa osagarri pertsonala

Zerbitzu-urteengatikoa igoerak ezarri dira lanbide-kategoria guztientzat. Horren ondorioz, soldata beraren gainean %5 igoko da soldata hirurteko bakoitzean, 1994-1996. urteetarako Hitzarmenean ezarritakoa kontuan izanik. Hitzarmen horretan antzinasuna aldatu egin zen.

Aipatutako igoera hirurteko bakoitza amaitu eta handik hilabetera ordainduko da, eta enpresan sartzen den unetik zenbatuko da, una bakoitzean indarrean dagoen soldataren gainean.

17. artikulua.—Lanpostuagatikoa osagarria

ATS/OLT taldean barne hartutako langileek (espezialitatearen titulu ofiziala dutenak) osagarri gisa Hitzarmen honetako oinarritzko soldataren %10 jasoko dute. Bestalde, behin-behineko langileek beren laneko soldatasun ezagatikoa konpentsazio gisa langilearen oinarritzko soldataren %20ren balioak denbora jasoko dute.

- Gaueko txanda, nahitaez, txandakakoa izango da.
1977. urteko Hitzarmenaren 12. artikuluko puntua balio gabetu egin da, baina lortutako eskubideak errespetatu egingo dira. Aipatutako puntua normalean ez-txandakakoa gaueko txandan zerbitzua betetzen zuten langileei ordaindu behar zitzaizkien portzentajei buruzkoa zen.

18. artikulua.—Ilgande eta jaiegunarengatikoa osagarria

Ilgandean edo jaiegunean lan egiten duten langileei, lan egindako egun horrengatik enpresak 33 euro ordainduko dizkie 2009. urtean, 36 euro 2010. urtean, eta 39 euro 2011. urtean.

por escrito a la representación del personal, o en su defecto a estos, y a la Comisión Paritaria del Convenio, acompañando a dicho escrito la documentación precisa que justifique un régimen salarial diferenciado (memoria explicativa, plantilla, cotizaciones a la Seguridad Social, balances, cuentas de resultados de los últimos cinco años e informe de auditores o censores de cuentas de su situación económica).

Esta cláusula no será de aplicación en las empresas que hayan procedido o vayan a proceder a una disminución del personal en base a las causas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, excepto que la Comisión Paritaria lo apruebe.

Efectuada la notificación anterior, la Comisión Paritaria procederá en el plazo máximo de 30 días al estudio del expediente, dará audiencia a las partes y solicitará la documentación complementaria que estime oportuna (planes de viabilidad económica y actividad, proyectos de ampliación de capital, aportaciones de capital, inversiones y créditos, etc.), debiendo pronunciarse sobre la aplicación o no del descuelgue dentro del citado plazo de 30 días.

Las decisiones de la Comisión Paritaria, que se tomarán por mayoría del 66% de los miembros de cada una de las partes integrantes de dicha Comisión, tendrán carácter vinculante, y de las mismas se levantará acta.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del PRECO, en el que actuarán como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso estos y la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

Se establece el domicilio de la Comisión Paritaria en Cebek, calle Gran Vía, 50-5.ª, Bilbao.

Artículo 16.—Complemento personal de antigüedad

Se establecen aumentos por años de servicio para todas las categorías profesionales en cuya virtud el salario se incrementará cada trienio en un 5% sobre el mismo, teniendo en cuenta lo establecido en el Convenio para los años 1994-1996 en el que se modificó la antigüedad.

Dicho aumento se hará efectivo al mes siguiente del vencimiento de cada trienio y el cómputo se efectuará desde el momento del ingreso en la empresa sobre el salario vigente en cada momento.

Artículo 17.—Complemento del puesto de trabajo

El personal incluido en el grupo ATS, que posea titulación oficial de especialidad, percibirá como complemento un 10% del salario base del presente Convenio. Por otro lado, el personal eventual percibirá como compensación a la inseguridad en su trabajo un plus equivalente al 20% de su salario base.

- El turno de noche será necesariamente rotativo.
- Queda anulado el punto del artículo 12 del Convenio del año 1977, referido al porcentaje que debía abonarse al personal que de forma habitual tuviera asignado un servicio nocturno no rotativo, si bien se respetarán los derechos adquiridos.

Artículo 18.—Complemento de domingo y festivo

Las empresas abonarán al personal que realice su trabajo en domingo o festivo, por ese día trabajado, la cantidad de 33 euros en el año 2009, 36 euros en 2010 y 39 euros en 2011.

Abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean eta 6an bikoitza ordainduko zaie laneko hiru txandei, jaieguna abenduaren 24ko eta 31ko eta urtarrilaren 5eko gauetan ordaintzen zuten enpresak kenduta, horietan goizeko eta arratsaldeko txandak ordainduko dira.

Hurrengo urteetan Hitzarmenaren soldata-taulak igotzen diren portzentaje berean igoko da osagarri hau.

19. artikulua.—*Gauekotasuna*

Oinarrizko soldataren %25eko osagarria ezarri da. 22:00etik hurrengo eguneko 6:00ak artekoa hartzen da gaueko lantzat. Gauez lan egindako denbora 4 ordu baino gutxiago bada, lan egindako orduak bakarrik ordainduko dira. Plus horrek ez die eragingo gaueko ordutegi finkorako kontratatzen diren langileei.

Abenduaren 24 eta 31ko eta urtarrilaren 5eko gauak: Egun horiek duten esanahia aintzat hartuz, abenduaren 24 eta 31ko eta urtarrilaren 5eko gauengatik 100, 105 eta 110 euro ordainduko dira hurrenez hurren hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzean, 18. artikuluan abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1 eta 6ko eguneko txandetarako ezarritako kopuruaz gainera; hau da, jaiegun arrunt baterako ordaindutako bikoitzaz gainera.

Ohiturari jarraiki, abenduaren 25eko eta urtarrilaren 1eko gauak jaiegun plusarekin batera ordaintzen zituzten enpresek egun hauen jaiegun eta gauekotasunagatiko ordainketa honela egingo dute:

- Abenduaren 24 eta 31ko eta urtarrilaren 1eko gauak: 100, 105 eta 110 euro, hurrenez hurren, hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzeko.
- Abenduaren 25a eta urtarrilaren 1a eta 6a: 66, 72 eta 78 euro, hurrenez hurren, hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzeko, 3 txandetan.

Abenduaren 24ko eta 31ko eta urtarrilaren 5eko gauetarako ezarritako zenbatekoa gaueko ordutegi finkorako kontratatutako langileei ere aplikatuko zaie.

20. artikulua.—*Aparteko pagak*

Urtean hiru aparteko ordainsari daude. Ordainsari bakoitza hila-bete bateko soldata da: Uztailakoa eta abenduakoa aipatutako hila-bete bakoitzeko hirugarren astean ordainduko dira. Hirugarren ordainsariari dagokionez, beste ezer ituntzen ez bada, apirilean ordainduko da.

Hiru pagak honetan dautza: Hilabeteko soldata, antzinasun-osagarri pertsonalaren ordainketa berekin duena.

IV. KAPITULUA

KONTRATAZIOA ETA KONTRATUEN IRAUNGITZEA

21. artikulua.—*Uzteak eta aurreabisu-epeak*

Enpresaren zerbitzua utzi nahi duen langileak 20 eguneko aurreabisu-epea eman beharko du. Aurreabisua idazki bidez jakinaraziko du.

Aurreabisurik egiten ez bada, jakinarazpenean atzeratutako egunen zenbatekoaren baliokidea den kopurua kenduko zaio, eta bete-behar hori betetzen ez duen langileari enpresak zor dizkion sortzapenetatik kendu ahal izango dio aipatutako kenketa.

22. artikulua.—*Txanda-kontratua*

Enpresetan txanda-kontratua eta langabeak (berezik gazteak) lan-munduan sartzea sustatzeko helburuarekin, Hitzarmen Kolektibo hau sinatzen dutenek, Langileen Estatutuaren 12.6.d. artikuluan arabera (uztailaren 9ko 12/2001 Legeak aldatu duena), txanda-kontratuaren ondorioetarako bakarrik, eta horien sinadura sustatzeko, talde profesionalen sistema sortzea erabaki dute.

Los días 25 de diciembre 1 y 6 de enero se abonará el doble a los tres turnos de trabajo, salvo en las empresas en las que el festivo se viniera abonando en las noches de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, en que se abonarán en los turnos de mañana y tarde.

En los años sucesivos este complemento se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales del Convenio.

Artículo 19.—*Nocturnidad*

Se establece un complemento consistente en el 25% del salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a 4 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

Noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero: En consideración al significado de tales fechas, las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero se abonarán 100, 105 y 110 euros respectivamente cada año de vigencia del convenio, además de la cantidad establecida en el artículo 18 para los turnos diurnos de los días 25 de diciembre 1 y 6 de enero, es decir, el doble de lo estipulado para un festivo normal.

Aquellas empresas, que por costumbre, vinieran abonando el plus de festivos coincidiendo con las noches de los días 25 de diciembre y 1 de enero, realizarán, respecto de éstos días, el pago de festivo y nocturnidad, de la siguiente manera:

- Noches de los días 24, 31 de diciembre y 1 de enero: 100, 105 y 110 euros respectivamente cada año de vigencia del convenio.
- Día 25 de diciembre, 1 y 6 de enero: 66, 72 y 78 euros respectivamente cada año de vigencia del convenio en los 3 turnos.

La cuantía establecida para las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero se aplicará igualmente para el personal contratado para un horario nocturno fijo.

Artículo 20.—*Pagas extraordinarias*

Existen tres pagas extraordinarias al año, que son de una mensualidad cada una de ellas: Las de julio y diciembre se pagarán en la tercera semana de cada uno de los meses citados. En cuanto a la tercera paga, si no se pacta otra cosa, se hará efectiva en el mes de abril.

Las tres pagas consisten en una mensualidad que lleva consigo el pago del complemento personal de antigüedad.

CAPÍTULO IV

KONTRATAZIOA Y EXTINCIÓN DE CONTRATOS

Artículo 21.—*Ceses y plazo de preaviso*

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa, deberá dar un plazo de preaviso de 20 días que comunicará por escrito.

El incumplimiento del preaviso ocasionará una deducción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiendo detraerse esta de los devengos que tenga pendientes con la empresa el personal que omite tal obligación.

Artículo 22.—*Contrato de relevo*

Con la finalidad de potenciar el contrato de relevo en las empresas y la incorporación al mundo del trabajo de trabajadores desempleados, preferentemente jóvenes, los firmantes de este convenio colectivo, conforme al artículo 12.6.d. del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto Ley 15/98, de 27 de noviembre, acuerdan a los solos efectos de este contrato de trabajo de Relevo, y afín de potenciar su concertación, establecer un sistema de grupos profesionales.

LANBIDE-TALDEAK-TXANDA-KONTRATUA

I. taldea

- OLT burua.
- Buruordea.
- Gainbegiralea.
- OLT-EUD.
- Emagina.
- Zaintzaileen arduraduna.
- ETE/LTE.
- Sanitarioak.
- Laguntz. sanitarioa.
- Erizaintzako laguntzailea.
- Zaintzailea.
- Garbitzailea.

II. taldea

- Tailerreko burua.
- Berokuntza-mekanikaria.
- Argiketaria/Gidaria.
- Igeltseroa/Pintorea.
- Zurgina/Sugina.
- Ile-apaintzailea/Arduraduna.
- Sukaldariak.
- Ikuzlea/Jostuna/Zoru-garbitzailea.
- Lisatzailea/Garbitzailea.
- Peoia, sugina, ethezaina, ordenantza, atezaina, begiralea.

III. taldea

- Kontabilitateko burua.
- 1. mailako ofiziala/2. mailako ofiziala.
- Ikuskatzailea.
- Administrari Laguntzailea/Telefonista.

V. KAPITULUA

ASISTENTZIA ERREGIMENA

23. artikulua.—Kalte ordaina, heriotza, edo ezintasun iraunkor absolutua

Hitzarmen honen eraginpeko langileek ondorengo kalte ordainak jasotzeko eskubidea izango dute:

2009. urtea:

- Heriotza edo istripuagatik: 12.320,50 euro.

- Lan-istripuak eragindako ezintasun iraunkor absolutuagatik: 12.320,50 euro.

2010 eta 2011. urteetan hitzarmeneko igoeraren portzentajearen igoko da.

Langile guztiek izango dute urtero mediku-azterketa egiteko eskubidea, eta eskatuz gero, sei hilean behin. Langileek hala nahi badute, azterketa hori enpresakoa ez den beste zentro sanitario batean egin ahal izango dute.

24. artikulua.—Kenketak

Kanpoko zein barruko langileei ez zaie kenketarik egingo mantenuagatik, ez eta ostatu hartzeagatik ere.

25. artikulua.—Gaixotasunak edo lan istripuak eragindako bajak

Gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuan, langileek beren soldataren %100 jasoko dute lehenengo baja-egunetik hasita, bajak 30 egun baino gehiago irauten badu; 30 egun baino gutxiagoko bajetan, %100 ordainduko zaie, betiere lanera ez agertzearen indizeak %3 gaintzen ez duenean, beste kopuru bat finkatzen duten, edo indize hori kontuan hartzen ez duten enpresak kenduta. Indize hori kalkulatzeko ez dira zenbatuko amatasu-

GRUPOS PROFESIONALES-CONTRATO DE RELEVO

Grupo I

- Jefe ATS.
- Subjefe.
- Supervisor.
- ATS-DUE.
- Matrona.
- Encargado cuidadores.
- TER/TEL.
- Sanitarios.
- Aux. Sanitario.
- Aux. Enfermería.
- Cuidador.
- Limpiadora.

Grupo II

- Jefe Taller.
- Mecánico calefacción.
- Electricista/Conductor.
- Albañil/Pintor.
- Carpintero/Fogonero.
- Peluquero/Encargado.
- Cocineros.
- Lavandera/Costurera/Fregadora.
- Planchadora/Limpiadora.
- Peón, fogonero, conserje, ordenanza, portero, vigilante.

Grupo III

- Jefe Contabilidad.
- Oficial 1.^a / Oficial 2.^a.
- Inspector.
- Auxiliar administrativo/Telefonista.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 23.—Indemnización, muerte o incapacidad permanente absoluta

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al percibo de las siguientes indemnizaciones:

Año 2009:

- Por muerte por accidente: 12.320,50 euros

- Por incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 12.320,50 euros.

En los años 2010 y 2011, se incrementará con el porcentaje de incremento del convenio.

Todo el personal tendrá derecho a una revisión médica anual gratuita y, solicitándolo, semestral, que puede ser realizada en centro sanitario distinto al de su empresa, si lo desean.

Artículo 24.—Deducciones

Al personal, tanto interno como externo, no se le efectuará deducción de ninguna clase por manutención y alojamiento.

Artículo 25.—Bajas por enfermedad o accidente laboral

En caso de incapacidad temporal por enfermedad, el personal percibirá el 100% de su salario a partir del primer día si la baja excediera de 30 días; en las bajas inferiores a 30 días, se abonará el 100%, siempre que el índice de absentismo no supere el 3%, excepto en las empresas que fijen otro diferente o que no tengan en cuenta el mismo. Para el cálculo de éste índice no se contabilizarán las bajas por maternidad, accidente laboral o enfermedad

nak, lan-istripuak, edo lanbide-gaixotasunak eragindako bajak. Lan-istripuaren kasuan, %100 ordainduko da lehenengo egunetik hasita.

26. artikulua.—*Lanbide-gaixotasuna*

Langileak gaixotasun bat badu, eta bere ustez lanak eragin-dakoa bada, Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko dio. Honek, aztertu ondoren, Batzorde Paritarioari igorriko dio. Azken honek ontzat emanez gero, Gizarte Segurantzari bidaliko dio akta, gaixotasuna lanbide-gaixotasun gisa onartua izan dadin.

27. artikulua.—*Bidaia gastuak*

Langileak lanera iristeko ordaindu behar dituen garraio-gastuak enpresak ordainduko ditu. Lanera iristeko erabiliko diren garraio-bideak merkeenak izango dira bai prezioari dagokionez, bai eta ordaintzeko moduari dagokionez ere (abonu-txartela). Langilearen etxebizitza lantokitik 2 Km-ra badago enpresak ez ditu nahitaez ordaindu beharko aipatutako gastuak.

28. artikulua.—*Uniformeak*

Langileei, kontratatzerakoan, 2 uniforme oso emango zaizkie, eta urtero berriak. Uniformeen garbiketa enpresaren kontura izango da.

VI. KAPITULUA

LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUBIDEAK

29. artikulua.—*Eskubide sindikalak*

a) Langileenak: Langileek enpresan biltzeko eskubidea dute, lanorduetan edo lanorduetatik kanpo. Bilerak egiteko urtean gehiezin 10 ordu edukiko dituzte. Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariek deitu eta zuzenduko dituzte bilera horiek, bai eta bileretako ordena bermatu ere. Horretaz gain, bileren deialdia zuzendaritzari jakinaraziko diote, eta honekin adostu beharko dituzte lanera bertaratzean kalteak saihesteko berariazko neurriak.

b) Enpresa Batzordeenak eta ordezkariak: Enpresa Batzordeko kide bakoitzak eta Langileen Ordezkariek hilean 40 ordu edukiko dituzte duten karguarekin erlazionatutako gaiak lantzeko.

Enpresa Batzordeak eta Ordezkariek behar dituzten erraztasunak edukiko dituzte langileei zuzenean eta lanaldiaren barnean jakinarazteko, zerbitzuari kalterik eragin gabe. Halaber, iragarki-taula bat eta biltzeko lokal bat edukiko dute enpresaren barruan. Enpresa eta Ordezkariek edo Batzordea ados jarrita erabakiko dute non kokatu aipatutako lokala eta iragarki-taula.

Enpresaren ekimenez egindako ekintzetan edo bileretan emandako denbora ez da sartuko orduen zenbatekoan.

Era berean, Legean finkatutako eskubide eta berme guztiak edukiko dituzte.

VII. KAPITULUA

DIRU-ORDAINAK

30. artikulua.—*Iraupenagatiko diru-ordaina*

Langileek, beren borondatez, eta beste arrazoiren batek eragin gabe, erabat uzten badiote zerbitzuak betetzeari, eta zerbitzuak uztean 20 urte edo gehiagoko antzinatasuna badute, enpresak ondorengo zenbatekoak ordaintzeko eskubidea izango dute:

- 60 urterekin: 12 hileko.
- 61 urterekin: 9 hileko.

profesional. En caso de accidente laboral, se abonará el 100% desde el primer día.

Artículo 26.—*Enfermedad profesional*

En el caso de que el personal se viera afectado por una enfermedad que considere haberla contraído como consecuencia de su trabajo, deberá comunicarlo al Comité de Empresa, que previo estudio, lo remitirá a la Comisión Paritaria, la cual, en caso de estimarlo, levantará acta que transmitirá a la Seguridad Social, con el fin de intentar, de esta manera, que reconozca la enfermedad como profesional.

Artículo 27.—*Gastos de viaje*

La empresa abonará a todo el personal los gastos de locomoción que precise hacer para acudir al trabajo, entendiéndose que los medios a utilizar para tal fin serán, tanto por su tarifa como para la forma de pago de la misma (tarjeta de abono), lo menos gravosos, quedando la empresa exonerada de la obligación de abonarlos cuando el domicilio del personal se halle a menos de 2 Kms. de distancia del centro de trabajo.

Artículo 28.—*Uniformes*

Al personal se le dotará de 2 uniformes completos a la contratación, que serán renovados anualmente, corriendo el lavado de los mismos a cargo de la empresa.

CAPÍTULO VI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 29.—*Derechos sindicales*

a) Del personal: El personal tiene derecho a reunirse en la empresa, fuera o dentro de las horas de trabajo, existiendo un máximo de 10 horas anuales para la celebración de asambleas. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la dirección la convocatoria de las asambleas y acordar, con la misma, las medidas oportunas para evitar perjuicios en la asistencia.

b) De los comités de Empresa y delegados/as: Cada miembro del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de 40 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo.

El Comité de Empresa y Delegados/as dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral al personal, sin perjuicio del servicio, disponiendo también de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse, fijando su emplazamiento de acuerdo entre empresa y Delegados/as o Comité.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

Asimismo, tendrán todos los derechos y garantías que vengán fijados en la Ley.

CAPÍTULO VII

INDEMNIZACIONES

Artículo 30.—*Indemnización a la constancia*

A los trabajadores que cesen plenamente en la prestación de servicios por causa exclusivamente obediente a su voluntad, y sin concurrencia de otros extremos, y que al tiempo de producirse tengan una antigüedad de 20 o más años, tendrán derecho a que la empresa les abone las siguientes cantidades.

- A los 60 años: 12 mensualidades.
- A los 61 años: 9 mensualidades.

- 62 urterekin: 7 hileko.
- 63 urterekin: 5 hileko.

Aipatutako kopurua lana uzteagatik diru-ordain gisa itundutakoa da; beraz, ez du Gizarte Segurantzako prestazio-osagarria izaezaririk. Enpresa partzialki uzten duten langileek ez dute jasoko kopuru hori.

VIII. KAPITULUA

LANBIDE PRESTAKUNTZA ETA LANPOSTUAN AURRERATZEA

31. artikulua.—Lanbide prestakuntzarako eta lanbidean aurreratzeko batzorde paritarioa

Hitzarmena sinatzen dutenek Batzorde Paritarioa osatuko dute lanbide prestakuntzarako eta lanpostuan aurreratzeko bideragarritasunari buruzko azterketa egiteko.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresak, halaber, behartuta daude lortu nahi duten titulaziorako eginkizunak betetzen dituzten langileen lanbide-prestakuntzarako eta lanean aurreratzeko behar duten denbora ematera, betiere zerbitzuari kalterik eragin gabe. Hor-taz, ekainaren 1a eta irailaren 30a bitartean egin beharko dira eska-erak, ordutegiak eta zerbitzuaren premiak aurreikusteko. Sortzen diren zalantzak Enpresa Batzordeak argituko ditu, eta desadosta-sunik balego, berriz, Batzorde Paritarioak.

IX. KAPITULUA

APLIKATZEKO ARAU ORDEZKATZAILEAK

32. artikulua

Gorago idatzirikoaren arabera, argi eta garbi arautzen diren gaiak betetzeko asmoa adierazi dute bi alderdi sinatzaileek, eta arau-tuta ez daudenetan indarrean dauden laneko legediak dioena betet-zekoa, bereziki ondokoetan: Berdintasun Legea, Langileen Esta-tutua eta Lan Seguritasun eta Osasunari buruzko araudia.

Hitzarmen honetan arautzen ez diren gaietan Langileen Esta-tutua aplikatuko da, eta horren ordez, Sektoreko Lan Ordenantza. Aipatutako Ordenantza aplikagarria izango da edozein motatako beste hitzarmenek edo akordioek ordezkatzeko duten arte.

X. KAPITULUA

33. artikulua.—Eginkizunaren arabeko sailkapena

Hitzarmen honetako aginduak Ospitaleratzeko, Kontsulta-rako eta Asistentziako Establezimendu Sanitarioetarako Lan Orde-nantza irten lotzen zaizkio. Ordenantza hori 1976ko azaroaren 25ean Ministro Aginduak (1976ko abenduaren 15eko «E.A.O.»), eta ondorengo aldaketek, besteak beste, 1982ko urtarrilaren 19ko Minis-tro Aginduak (1982ko otsailaren 12ko «E.A.O.») onartua da. Nola-nahi ere, honako hau hartzen da laguntzaile sanitario kategoriat-zat: titulurik ez duten langileek betetzen dituzten funtzioak edo zerbitzu auxiliarrak, esate baterako, bezeroei harrera egitea, telefono-oha-rrak jasotzea, klinikako atea irekitzea, fitxen kontrola eramatea, eri-zaintzako garbiketa egitea (garbitzaileak egin beharrekoa kenduta), eta antzeko eginkizunak.

XI. KAPITULUA

HITZARMENA APLIKATZEA ETA INTERPRETATZEA

34. artikulua.—Batzorde paritarioa

Hitzarmen hau interpretatzeko, arbitrazeko, adiskidetzeko eta zaintzeko organo gisa, eta oro har, Hitzarmen honen aplikaziotik sor daitezkeen galdera guztietarako, Batzorde Paritarioa izango da. Batzorde hori Hitzarmen hau sinatzen duten Sindikatu bakoitzeko ordezkariak eta enpresako ordezkariak osatuko dute. Enpresako ordezkariak Bizkaiko Klinikak Elkarteak izendatuko ditu bertako kideen artean. Idazkari bat ere egon daiteke. Honek Batzordeko bile-ren akta idatziko du, eta hitza izango du, baina botorik ez. Alderdi bakoitzari, gehienez ere bi aholkularik lagundu ahal izango diote. Aholkulari horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

Hitzarmen hau interpretatzerakoan sortzen den edozein zalantza argitzeko edo eztabaida konpontzeko, alderdi sinatzaileek,

- A los 62 años: 7 mensualidades.
- A los 63 años: 5 mensualidades.

Dicha cantidad que es pactada en términos indemnizatorios por el cese en el trabajo, y que por tanto no tiene carácter de complemento de prestación de la Seguridad Social, no participarán de ello los trabajadores que cesen parcialmente en la empresa.

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 31.—Comisión paritaria para la formación y promoción profesional

Se creará una Comisión Paritaria entre los firmantes del Convenio para el estudio de la viabilidad de la formación y promoción profesional.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se obligan, asimismo, a facilitar el tiempo necesario para la formación y promoción profesional del personal que ya este desempeñando funciones a cuya titulación aspira, siempre que sea sin perjuicio del servicio. A este efecto, las peticiones se deberán formular entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, para prever horarios y necesidades del servicio. De las dudas que surjan, entenderá el Comité de Empresa y, en caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO IX

NORMAS DE APLICACIÓN SUBSIDIARIAS

Artículo 32

Ambas partes contratantes manifiestan su deseo de obligarse de acuerdo con lo anteriormente transcrito en los aspectos que se regulan expresamente y, en los no regulados, acogerse a la legislación laboral vigente, en particular a la Ley de Igualdad, Estatuto de los Trabajadores y normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

En las materias no reguladas por este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Ordenanza Laboral del Sector, que continuará siendo de aplicación en tanto no se sustituya por convenios o acuerdos de cualquier naturaleza.

CAPÍTULO X

Artículo 33.—Clasificación según la función

Los preceptos del presente Convenio se remiten a la Ordenanza Laboral para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia, aprobada por la Orden Ministerial del 25 de Noviembre de 1976 («B.O.E.» de 15 de diciembre de 1976), y sus posteriores modificaciones, entre ellas la Orden Ministerial de 19 de enero de 1982 («B.O.E.» 12 de febrero de 1982). No obstante, se reconoce la categoría de auxiliar sanitario como aquella que desempeña el personal que sin estar en posesión del título, realiza funciones o servicios auxiliares, tales como recepción de cliente, recibo de avisos telefónicos, apertura de la puerta de la clínica, control de fichas, aseo de enfermería (exceptuando el cometido de la mujer de la limpieza), así como funciones análogas.

CAPÍTULO XI

APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 34.—Comisión paritaria

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia y, en general, para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, existirá una Comisión Paritaria formada por representantes de cada Sindicato firmante del Convenio, y representantes de las empresas, nombrados por y de entre los miembros de la Asociación de Clínicas de Bizkaia. También podrá participar un secretario que levante acta de las reuniones de la Comisión, con voz pero sin voto. Cada parte podrá estar asistida por un máximo de dos asesores, que tendrán voz pero no voto.

Para cualquier duda o discrepancia que surja en la interpretación del presente Convenio, las partes firmantes del mismo se

beste edozein erakundetara jo aurretik, Batzorde Paritarioaren iritzia-riaren menpe jartzeko beharra adierazi dute. Batzordeak hartzen duen erabakia nahitaez bete beharko da; horretarako batzordeko kide guztiak egon beharko dute, eta aipatutako Batzordea osatzen duten bi ordezkarietako bakoitzeko kideen %66ren aldeko botoa beharko dute akordioek.

Batzorde hau sektoreari buruzko gaiak lantzeko ere elkartu ahal izango da, esate baterako, sektorearen berregituratzea.

Batzorde Paritarioa sortuko da, Hitzarmen hau sinatzen duten Sindikatu bakoitzeko ordezkariak eta enpresako ordezkariak osatutakoa. Enpresako ordezkariak Bizkaiko Kliniken Elkarteak izendatuko ditu bertako kideen artean, eta batzordea hiru hilez behin bilduko da egungo hitzarmena eta bertako lanbide-kategoriak eguneratzeko.

Batzordearen helbidea CebeK konfederazioan finkatu da, Bilboko Galtzara Nagusiko 50-5. solairuan. Konfederazio honen arduraria izango da Batzordearen izenean iristen diren zalantzak Batzordeko kideei helaraztea.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Batzorde Paritarioaren barnean Lan Batzordea eratuko da klinka batzuetan dauden eta Hitzarmenean jaso ez diren zenbait lanbide-kategoria soldata-tauletan sartzeko, hala nola, Medikua eta beste hainbat ...

Lanbide kategoriak	2008ko taulak Indarrean	2009ko taulak %2,50	2010eko taulak %2 Kontura	2011ko Taulak %2 kontura
LIZENTZIATUAK				
Psikologoa	1496,04	1533,44	1564,11	1595,39
Farmazialaria	1781,24	1825,77	1862,29	1899,53
LANGILE DIPLOMATUAK				
OLT/EUD burua	1823,53	1869,12	1906,50	1944,63
Buruordea	1781,24	1825,77	1862,29	1899,53
Gainbegiralea	1556,60	1595,52	1627,43	1659,97
Emagina	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
EUD	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
Fisioterapeuta	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
Gizarte Langilea	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
MENDEKOAK				
Zaintzaileen arduraduna	1112,92	1140,74	1163,56	1186,83
ETE/LTE	1090,67	1117,94	1140,30	1163,10
Zaintzailea/sanitarioa	985,96	1010,61	1030,82	1051,44
Erizaintza-laguntzailea	955,14	979,02	1015,13	1051,44
SUKALDEKO LANGILEAK				
Sukaldaria	1120,03	1148,03	1170,99	1194,41
1. mailako sukaldaria	1089,84	1117,09	1139,43	1162,22
2. mailako sukaldaria	1015,96	1041,36	1062,19	1083,43
3. mailako sukaldaria eta laguntzailea	985,96	1010,61	1030,82	1051,44
Ontzi-garbitzailea	922,58	945,64	964,56	983,85
ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK				
Arduraduna	1100,82	1128,34	1150,91	1173,93
Arropa-garbitzailea	922,80	945,87	964,79	984,08
Jostuna	922,58	945,64	964,56	983,85
Lisatzailea	922,58	945,64	964,56	983,85
Garbitzailea	922,58	945,64	964,56	983,85
HAINBAT ZERBITZUTAKO LANGILEAK				
Tailerreko burua	1117,64	1145,58	1168,49	1191,86
Berokuntza-mekanikaria-argiketaria	1031,67	1057,46	1078,61	1100,18
Mekanikari-gidaria	1031,67	1057,46	1078,61	1100,18
Igeltseroa/Zurgina/Pintorea	1031,67	1057,46	1078,61	1100,18
Iturgina/Ile-apaintzailea	1031,67	1057,46	1078,61	1100,18
Telefonista	955,14	979,02	998,60	1018,57
Etkezaina/Ordenantza	951,65	975,44	994,95	1014,85
Sugina/Lorazaina	951,65	975,44	994,95	1014,85
Atezaina/gaueko begiralea	922,80	945,87	964,79	984,08
Igeltsero peoia	922,58	945,64	964,56	983,85
Mandatugilea	896,17	918,57	936,95	955,68
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK				
Kontabilitateko burua	1676,10	1718,00	1752,36	1787,41
Sistemateko teknikaria	1506,93	1544,60	1575,50	1607,01
Zuzendaritzako Idazkaria	1506,93	1544,60	1575,50	1607,01
1. mailako ofizial administratiboa	1506,93	1544,60	1575,50	1607,01
2. mailako ofizial administratiboa	1377,17	1411,60	1439,83	1468,63
Ikuskatzailea	1398,42	1433,38	1462,05	1491,29
Administratiboa laguntzailea	955,14	979,02	998,60	1018,57
17 urteko izangaiak	791,99	811,79	828,03	844,59
16 urteko izangaiak	698,10	715,55	729,86	744,46

(III-54)

obligan a someterse, con carácter previo a cualquier otra instancia, al dictamen de la Comisión Paritaria. La decisión que adopte será obligatoria, debiendo para ello estar presentes todos sus componentes y los acuerdos requerirán el voto favorable del 66% de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha Comisión.

También se podrá reunir esta Comisión para tratar de otros temas referentes al sector, como la reestructuración del mismo.

Se creará una comisión paritaria formada por representantes de cada Sindicato firmante del Convenio y representantes de las empresas, nombrados por y de entre los miembros de la Asociación de Clínicas de Bizkaia, que se reunirá trimestralmente, para revisar y actualizar el convenio actual, así como sus categorías profesionales.

Se fija como domicilio de la Comisión el de CebeK, Gran Vía, 50-5.ª pl. de Bilbao, siendo responsabilidad de esta entidad, la remisión a los miembros de la Comisión de aquellas cuestiones que se le dirijan a nombre de la misma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se formará una Comisión de Trabajo dentro de la Comisión Paritaria para incluir dentro de las tablas salariales algunas categorías profesionales existentes en algunas clínicas y no recogidas en Convenio como Médico, y otras ...

Categorías profesionales	Tablas 2008 Vigentes	Tablas 2009 2,50%	Tablas 2010 2% a cuenta	Tablas 2011 2% a cuenta
LICENCIADOS				
Psicólogo	1496,04	1533,44	1564,11	1595,39
Farmacéutico	1781,24	1825,77	1862,29	1899,53
PERSONAL DIPLOMADO				
Jefe ATS/DUE	1823,53	1869,12	1906,50	1944,63
Subjefe	1781,24	1825,77	1862,29	1899,53
Supervisor/a	1556,60	1595,52	1627,43	1659,97
Matrona	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
D.U.E.	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
Fisioterapeuta	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
Trabajador Social	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
PERSONAL SUBALTERNOS				
Encargado de cuidadores	1112,92	1140,74	1163,56	1186,83
TER/TEL	1090,67	1117,94	1140,30	1163,10
Cuidador/Sanitario	985,96	1010,61	1030,82	1051,44
Auxiliar de Enfermería	955,14	979,02	1015,13	1051,44
PERSONAL COCINA				
Cocinero/a	1120,03	1148,03	1170,99	1194,41
Cocinero/a 1.ª	1089,84	1117,09	1139,43	1162,22
Cocinero/a 2.ª	1015,96	1041,36	1062,19	1083,43
Cocinero/a 3.ª y Ayudante	985,96	1010,61	1030,82	1051,44
Fregadora	922,58	945,64	964,56	983,85
PERSONAL SERVICIOS GENERALES				
Encargada	1100,82	1128,34	1150,91	1173,93
Lavandera	922,80	945,87	964,79	984,08
Costurera	922,58	945,64	964,56	983,85
Planchadora	922,58	945,64	964,56	983,85
Limpiadora	922,58	945,64	964,56	983,85
PERSONAL SERVICIOS VARIOS				
Jefe de Taller	1117,64	1145,58	1168,49	1191,86
Mecánico-Calefactor-Electricista	1031,67	1057,46	1078,61	1100,18
Conductor Mecánico	1031,67	1057,46	1078,61	1100,18
Albañil/Carpintero/Pintor	1031,67	1057,46	1078,61	1100,18
Fontanero/Peluquero	1031,67	1057,46	1078,61	1100,18
Telefonista	955,14	979,02	998,60	1018,57
Conserje/Ordenanza	951,65	975,44	994,95	1014,85
Fogonero/Jardinero	951,65	975,44	994,95	1014,85
Portero/Vigilante de noche	922,80	945,87	964,79	984,08
Peón Albañil	922,58	945,64	964,56	983,85
Botones	896,17	918,57	936,95	955,68
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de Contabilidad	1676,10	1718,00	1752,36	1787,41
Técnico de Sistemas	1506,93	1544,60	1575,50	1607,01
Secretaría de Dirección	1506,93	1544,60	1575,50	1607,01
Oficial de 1.ª Administrativo	1506,93	1544,60	1575,50	1607,01
Oficial de 2.ª Administrativo	1377,17	1411,60	1439,83	1468,63
Inspector	1398,42	1433,38	1462,05	1491,29
Auxiliar Administrativo	955,14	979,02	998,60	1018,57
Aspirante de 17 años	791,99	811,79	828,03	844,59
Aspirante de 16 años	698,10	715,55	729,86	744,46

(III-54)