

Salbuespen gisa, enplegu erregulazioko espediente baten inguruko eztabaidan eta izapideetan esku hartzen duten eta Hitzarmen honen 36. artikuluan adierazitako ordu-kreditua amaitu duten langileen legezko ordezkariak hilean aitortuta dituztenak baino 5 ordu ordaindu gehiago hartu ahal izango dituzte, betiere ordu horiek ordezkari-tzafuntzioak betetzeko erabiltzen direla egiaztatzen badute.

39. artikulua. KARGU SINDIKALAGATIKO ESZEDENTZIA

Estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokitan tokiko kargu sindikal bat betetzen duen edo betetzeko aukeratu duten Olazabal y Huarte, SA enpresako langileak eszedentziarako eskubidea izango du karguak irauten duen denborarako eta ordainsariarik jaso gabe.

Enpresara itzultzeko gehieneko epea bi hilabetekoa izango da eszedentzia amaitzen den egunetik aurrera kontatzen hasita, betiere lan-kontratuak irauten badu. Eszedentziak utzitako plaza hutsa betetzeko, beste langile bat kontratatu ahal izango du enpresak, behin-behineko edo aldi baterako kontratu batekin, eszedentziak dirauen bitartean. Langile berri horrek enpresa utzi beharko du ordezkaturako langilea itzultzen denean.

40. artikulua. BATZORDE PARITARIOA

Hitzarmen honen Batzorde Paritarioa Hitzarmena negoziatu duten kideek osatuko dute.

Hitzarmenaren interpretazio eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, baliagarria izan daitekeen beste edozein bideren aurretik Hitzarmenaren Batzorde Paritariora jotzea hitzartu dute bi alderdiek, uko egin ezinezko ezein eskubide aparte utzi gabe.

41. artikulua. KONTRATAZIO BERRIAK

Enpresan gertatzen diren langileen kontratazio berriak iragarkitaulan argitaratuko dira.

Behin-behineko langile bat kontratatzen denean, enpresak Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio kontratazioaren ulean.

Enpresak, oro har, ez du kontratatuko, enplegu-aniztasun edo lanaldi murriztuko erregimenean, lanaldi osoko –ez lanaldi partzialeko– beste lan ordaindu bat duen langilerik; baldintza berak izanez gero, langabezia-egoeran dauden edo horretarako oinarriko prestazioak amaitzeaz dituzten langileei emango zaie lehentasuna.

42. artikulua. TXANDA KONTRATUA

Confebask erakundearen eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuen artean 1999ko urtarrilaren 15ean izenpetutako Plantilen Ordezkapenari eta Berrikuntzari buruzko Konfederazio arteko Akordioari atxiki zaizkio Hitzarmen hau izenpetu duten alderdiak. Akordio horretan oinarrituta, txanda eta ordezkotza kontratuak bultzatzea erabaki dute; kontratu horiek, nolahi ere, enpresaren eta eraginpean hartutako langileen arteko berariazko adostasuna beharko dute.

Langileen aldetik:

Eduardo Jiménez Marroyo jauna

José Javier García Sánchez jauna

Juan Carlos de Marcos Agüero jauna

Carlos Ondarza López de Larrinzar jauna

Enpresaren izenean:

Gurutz Franco Leiza jauna

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkari-tza

5305

Eskuhartze eta Laguntza Gizarte Zerbitzuak Arabako Haur Gazte eta Familietan Sektorearen Hitzarmen Kolektiboa.

01/2007/40

EBAZPENA, 2007 (e)ko uztailaren 5 (e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko Arabako Lurralde Ordezkariarena. Honen bidez ebazten da Eskuhartze eta Laguntza Gizarte Zerbitzuak Arabako

Con carácter excepcional, los representantes legales de los trabajadores que intervengan en la discusión y tramitación de un Expediente de regulación de Empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 36 de este Convenio, podrán disponer, con derecho a retribución, de hasta 5 horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas, siempre y cuando acrediten que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación

Art. 39º EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

El personal de OLAZABAL Y HUARTE, S.A. que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la Empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de terminación del periodo de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo. La Empresa podrá contratar, eventual o temporalmente, a otro trabajador para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el periodo que dure la misma, cesando este trabajador en la Empresa al producirse la reincorporación del trabajador sustituido.

Art. 40º COMISION PARITARIA

La Comisión Paritaria del presente Convenio, estará formada por los miembros que han negociado el mismo.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten, respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Art. 41º NUEVAS CONTRATACIONES

Se publicarán en el tablón de anuncios, las nuevas contrataciones de los trabajadores que se produzcan en la Empresa.

Cuando se contrate a un trabajador eventual, la Empresa lo comunicará al Comité de Empresa, en el momento de la contratación.

La Empresa no contratará, como norma general, en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por esta contingencia.

Art.42º CONTRATO DE RELEVO

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre Sustitución y Renovación de Plantillas suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB con fecha 15 de Enero de 1999, y en base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución que, en todo caso, requerirán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores afectados.

Por la Parte Social:

D. Eduardo Jiménez Marroyo

D. José Javier García Sánchez

D. Juan Carlos de Marcos Agüero

D. Carlos Ondarza López de Larrinzar

En representación de la Empresa:

D. Gurutz Franco Leiza

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

5305

Convenio colectivo de sector Servicios Sociales de Intervención y Asistencia en Infancia, Juventud y Familia de Álava.

Expte.: 01/2007/40

RESOLUCION de 5 de julio de 2007, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para

Haur Gazte eta Familietan sektorearen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0103395.

AURREKARIAK

1. 2007 (e)ko ekailaren 28 (e)an aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2007 (e)ko maiatzaren 3 (e)an sinatutako Eskuhartze eta Laguntza Gizarte Zerbitzuak Arabako Haur Gazte eta Familietan sektorearen Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia, CC.OO, ELA, eta ESK sindikatuek eta ASAIFA gisa osatzen dute.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute ASAIFA enpresaren ordezkariak eta Negoziazio Batzordean CC.OO, ELA eta ESK sindikatuek dituzten ordezkariak, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien orotasuna osatzen dute.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2007 (e)ko urtarrilaren 1 (e)tik 2007 (e)ko abenduaren 31 artekoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak –erregistratzeko bakarrik– Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko aginduak garatzen duena eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren urrilaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua –Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak– xedatutakoaren ildotik.

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

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

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariak, zera

EBATZI DU:

1. Eskuhartze eta Laguntza Gizarte Zerbitzuak Arabako Haur Gazte eta Familietan sektorearen Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritzaren Honetako Harreman Kolektiboaren Atalean gordailutzea.

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

Vitoria-Gasteiz, 2007 (e)ko uztailaren 5 (e)an.– Arabako Lurralde Ordezkarria, Izp./Fdo. REINALDO JAYO UGALDE.

AKATS ZUZENKETA
C.C. 01/2007/40

Haurren, Gazteen eta Familiaren arloko Esku hartze eta LAGUNTZAKO Gizarte Zerbitzuetako Arabako Probintziako Hitzarmen

el Sector de Servicios Sociales de Intervención y Asistencia en Infancia, Juventud y Familia de Álava Código Convenio núm. 0103395.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 28 de junio de 2007, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Servicio de Ayuda a Domicilio de Álava, suscrito el 3 de mayo de 2007, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales CC.OO, ELA, y ESK y por ASAIFA.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por la representación empresarial ASAIFA y por los representantes sindicales CC.OO, ELA, y ESK que constituyen la totalidad de la Comisión Negociadora.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

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

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava,

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector de Servicios Sociales de Intervención y Asistencia en Infancia, Juventud y Familia de Álava.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el BOTA.

3. Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

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

Vitoria-Gasteiz, 5 de julio de 2007.– El Delegado Territorial, Fdo. REINALDO JAYO UGALDE.

CORRECCION DE ERRORES
Resolucion Convenio Colectivo 01/2007/40

A la vista de la Resolución dictada por esta Autoridad Laboral en el expediente de Convenio Colectivo del Sector Servicios Sociales de

Kolektiboari dagokion espedientean Lan Agintaritzak honek emandako Ebazpena ikusirik, akatsa aurkitu da horren Lehen Aurrekarian. Hori dela-eta, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroren 26ko 30/1992 Legeko (1992.11.27ko BOE) 105.2 artikuluan aurreikusitakoan oinarrituz, dagokion zuzenketa egin behar da, alegia:

1) Haurren, Gazteen eta Familiaren arloko Esku hartze eta LAGUNTZAKO Gizarte Zerbitzuetako Arabako Probintziako Hitzarmen Kolektiboaren (zenbakia: 2007ko uztailaren 5ean emandako Ebazpeneko Lehen Aurrekarian,

honakoa jartzen zuen lekuan: “..Eskuhartze eta Laguntza Gizarte Zerbitzuak Arabako Haur Gazte eta Familietan sektorearen Hitzarmen Kolektiboaren testua aurkeztu da...”

honakoa jarri behar du: “....Haurren, Gazteen eta Familiaren Arloko Esku-Hartze eta Laguntzako Gizarte Zerbitzuetako Arabako sektorerako Hitzarmen Kolektiboaren testua aurkeztu da...”

Ebazpen hau alderdi interesdunei jakinarazi behar zaie.

Vitoria-Gasteiz, bi mila eta zazpiko uztailaren hamaika.– Lurralde Ordezkaría., Sin.: REINALDO JAYO UGALDE.

HAURREN, GAZTEEN ETA FAMILIAREN ARLOKO ESKU-HARTZE ETA LAGUNTZAKO GIZARTE ZERBITZUETAKO ARABAKO PROBINTZIAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

1. Artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen hau, Arabako Lurralde Historikoan funtzio-eremu barruko jarduerak garatzen dituzten erakunde, elkarte, enpresa eta lantoki guztietan aplikatuko da, nahiz eta langilearen helbide soziala probintzia horretatik kanpo egon.

2. Artikulua. Funtzio-eremua.

Hitzarmen hau, adingabeen babesean lan egiten duten erakunde, elkarte, enpresa eta lantoki guztiak hartuko ditu eraginpean, erakunde enplegatzaile pribatuaren nortasuna edo izaera edozein izanik ere eta haurren, gazteen eta familiaren arloko gizarte-zerbitzuen babesa, laguntza eta parte-hartzearen prestazioa xedetzat izanik.

Hitzarmen honen xede diren zentro eta enpresen arreta bereziari dagokionez, gazteen, haurren eta familiaren babesari eta laguntzari zuzendutako zenbait zerbitzu adieraziko dira jarraian:

Kale-hezkuntza programak.
Harrera- eta urgentzia-zerbitzuak
Laguntza goiztiarreko zerbitzuak eta sehaska-etxeak.
Eguneko egoitzak edo eguneko egonaldiak.
Tutoretzapeko etxebizitza, egoitzak eta etxe funtzionalak.
Adingabeen gizarteratze- eta errehabilitazio-zerbitzuak.

Adingabeen babeserako eta errehabilitazio psikosozialerako zerbitzuak.

Gazte Justiziaren Zerbitzuak eta Zentroak.
Familia-bitartekotzak eta bisita-erregimena betetzeko zerbitzuak.

Familietako, gizarte- eta hezkuntza-arloko esku-hartzeari buruzko zerbitzuak.

Haurrek familian jasaten dituzten babesgabetasun-egoerei buruzko balorazio-zerbitzuak.

Emandako zerrenda ez da itxiztat hartzen, eta ondorioz, aurretik zehaztutako antzeko funtzioa betetzen duten eta aurretik existitzen ziren edo sortzen diren beste motatako proiektu, programa edo zerbitzuak barne.

3. Artikulua. Langile-eremua.

Hitzarmen hau, erakundeetan, elkartean, enpresetan eta lantokietan euren zerbitzuak ematen dituzten langile guztiei aplikatuko zaie. Aldi berean, Hitzarmenaren funtzio eta lurralde eremuaren barne hartuko dira.

Honako hauek Hitzarmen honen aplikazio-eremutik kanpo geratzen dira:

Intervención y Asistencia en Infancia, Juventud y Familia de Álava, se observa la existencia de error en el Antecedente Primero de la misma, por lo que en base a lo previsto en el art. 105.2. de la Ley 30/ 1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27.11.92), procede a efectuar la oportuna rectificación, acordando que:

1º) En el ANTECEDENTE DE HECHO Primero de la Resolución dictada el 5 de julio de 2007 en el expediente de Convenio Colectivo nº C/07-40 para el Sector de Servicios Sociales de Intervención y Asistencia en Infancia, Juventud y Familia de Álava,

donde dice: “.....se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Servicio de Ayuda a Domicilio de Álava...”

debe decir: “.....se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Servicios Sociales de Intervención y Asistencia en Infancia, Juventud y Familia de Álava ...”

Dése traslado de la presente Resolución a las partes interesadas para su conocimiento.

Vitoria-Gasteiz, a once de julio de dos mil siete.– El Delegado Territorial, Fdo. REINALDO JAYO UGALDE.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ÁLAVA DE SERVICIOS SOCIALES DE INTERVENCIÓN Y ASISTENCIA EN INFANCIA, JUVENTUD Y FAMILIA

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todas las entidades, asociaciones, empresas y centros de trabajo radicados en el Territorio Histórico de Álava que desarrollen las actividades comprendidas dentro de ámbito funcional aun cuando el domicilio social de la empleadora se sitúe fuera del término provincial.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente Convenio afectará a todas las entidades, asociaciones, empresas y centros de trabajo que, con independencia de la naturaleza jurídica, tipo o carácter de la entidad empleadora privada, y teniendo por objeto la prestación de servicios sociales de intervención, asistencia y protección en infancia, juventud y familia, desarrollan su actividad principal en el campo de la protección de personas menores de edad.

A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de empresas y centros objeto de este Convenio, se expresan mediante enunciado ejemplificativo los siguientes servicios dirigidos a la protección y asistencia a juventud, infancia y familia:

Programas de educación de calle.
Centros de acogida y urgencias
Centros de atención temprana y hogares-cuna.
Centros de día o de estancia diurna.
Residencias y pisos o viviendas tutelados y hogares funcionales.
Centros de rehabilitación e integración social de personas menores de edad.
Centros de rehabilitación psicosocial y protección de personas menores de edad.
Centros y Servicios de Justicia Juvenil.
Servicios de mediación familiar, y de provisión de régimen de visitas.
Servicios de intervención socioeducativa en familias.

Servicios de valoración de situaciones familiares de desprotección infantil.

La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo que se considerará incluidos cualquier otro tipo de centro, programa o proyecto que ya exista o se cree y cuya función sea análoga a las especificadas.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las entidades, asociaciones, empresas y centros de trabajo incluidas simultáneamente en el ámbito funcional y territorial del Convenio.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) Estatuko Administrazioaren eta Autonomia Erkidegoetako, Foru Lurraldeetako zein Udaletako Administrazioen zerbitzura lan egiten duten funtzionario edo langileak.

b) Jarduera profesional librea dela eta, Hitzarmenaren eremu funtzionalean barne hartutako enpresa eta zentroekin kolaborazioak, ikerketak eta lanak hitzartzen dituzten profesionalak eta haiekin alokatzeko zerbitzu-harremanak mantentzen dituztenak.

c) Lan-harremanak mantentzen ez dituzten erlijio-komunitateetako kideak, kapilauak eta erlijio-aholkularitzetako kideak.

d) Boluntariotzaren Legearen esparruan eta lege horrek ezarritako baldintzen arabera, beren lankidetzak eskaintzen dutenak.

4. Artikulua. Denbora Eremua.

Hitzarmen hau 2007ko urtarrilaren 1a arteko atzeraeraginarekin jarriko da indarrean eta denbora-eremua 2007ko abenduaren 31 arte luzatuko da.

5. Artikulua.- Amaiera-iragarpena eta Luzapena.

Behin hitzarmen honen iraunaldia amaitu denean, automatikoki iragarritzat hartuko da, formalitaterik gabe, eta ondorio guztietara luzatuztat hartuko da, eremu berdineko beste hitzarmen batek ordeztu arte.

6. Artikulua.— Eskubide osagarria.

Hitzarmen honetan biltzen diren arauak enpresen eta bertako langileen arteko harremanak arautuko dituzte. Hitzarmen honetan aurreikusitako ez den orori dagokionez, Langileen Estatutuan, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan eta gainerako xedapen orokorretan ezarritakoa hartuko da kontuan.

7. Artikulua. Eremu txikiagoko Hitzarmenak eta Akordioak.

Hitzarmen honetan zehaztutako lan-baldintzak hobetzeko asmoarekin, Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek, existitzen diren edota eskuratutako diren eremu txikiagoko akordioen balioa onartzen dute.

8. Artikulua – Osotasunarekiko lotura. Irenstea.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek, osotasun edo unitate zatiezina eratuko dute, eta orokorrean hartuta, aurreko baldintza oro konpentsatuko dute.

Aurrekoa gorabehera, erakundeetan ezarritako banan banako baldintza onuragarrienak gordeko direla ulertuko da, baldin eta baldintza horiek Hitzarmen honetan zehaztutakoak gainditzen badituzte.

Hitzarmen hau izenpetu ondorengo kontratazioetan, aipatutako baldintza onuragarrietan aldaketak sorrarazteko aparteko egoeraren bat balego, langileen legezko ordezkariak eta enpresak, aipatutako egoeraren baldintza horiek arautzeko, adostasunera iritsiko dira.

9. Artikulua – Lanaren antolaketa

Lanaren antolamendua, indarreko legediarekin bat etorritik, enpresako Zuzendaritzaren eskumena eta erantzukizuna da. Betiere, legezko xedapenak bete beharko dira, negoziazio kolektiboaren eskubideak aparte utzi gabe, giza baliabideen erabilera optimoarekin, kalitatezko irizpideen ezapenarekin eta praktika egokiarekin zerikusia badu, eta betiere funtzionamenduan eta zerbitzuen ordenazioan eta jardueran zorrotzak badira.

10. Artikulua. Batzorde Paritarioa.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdi negoziatzaileek Batzorde Paritario Mistoa ezartzea erabaki dute, Hitzarmen honetatik eratorritako klausulak interpretatzeko, hitzartutakoa zaintzeko, bitartekotza eta arbitraje-organoa gisa, hitzarmena aplikatutakoan sor daitezkeen gatazketan eta Hitzarmenak esleitzen dizkion beste edozein gauzatarako.

Hitzarmen hau sinatzen duten adierazgarriak diren erakundeek erabakiko dute Batzorde Paritarioaren funtzionamenduari buruzko Araudia. Erakunde horietako bost bozeramailek eratuko dute Batzordea eta haien erabakiak alderdi bakoitzaren gehiengoz hartuko dira, duten ordezkariaren arabera, eta lotesleak izango dira.

Batzordea sei hilean behin elkartuko da eta alderdi baten botoen gehiengoz eskatzen bada, bozeramaileei 15 eguneko aurretiaz jakinarazi beharko zaie idazki bidez. Bertan, landu beharreko gaiak, data, ordua eta bilera egiteko lekua adierazi beharko dira. Lehenengo bileran, lehendakaritza eta idazkaria aukeratzeari ekingo zaio.

Batzorde Paritarioaren erantzukizuna izango da beheragoko eremuetan sortutako hitzarmen edo akordioen ezagutza.

a) El personal funcionario o laboral al servicio de la Administración del Estado, de las Administraciones Autonómicas, Forales y Municipales.

b) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del Convenio, y sostengan relación de arrendamiento de servicios con aquéllos.

c) Miembros de comunidades religiosas, capellanes y personas de asesorías religiosas que no mantengan relación de carácter laboral.

d) Personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor con efecto retroactivo al 1 de enero de 2007, extendiéndose su ámbito temporal hasta el 31 de diciembre del año 2007.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Finalizada la vigencia del presente convenio, el mismo se entenderá denunciado automáticamente sin necesidad de cumplir formalidad alguna y quedará prorrogado en su conjunto en tanto en cuanto no sea sustituido por otro convenio del mismo ámbito.

Artículo 6. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 7. Convenios y Acuerdos de Ámbito inferior.

Las partes firmantes reconocen la validez de los acuerdos de ámbito inferior que existan o se alcancen en mejora de las condiciones de trabajo fijadas en el presente Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad. Absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible, y, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas en las organizaciones cuando aquellas superen las especificadas en este Convenio.

En las contrataciones posteriores a la firma de este convenio, si existiera una situación extraordinaria que supusiera una variación en dichas condiciones más beneficiosas, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la empresa llegarán a un acuerdo para regular estas condiciones de dicha situación.

Artículo 9. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales y sin perjuicio del derecho de negociación colectiva, en cuanto tenga que ver con la consecución de la utilización óptima de los recursos humanos y la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, para la ordenación y la actuación en los servicios.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras firmantes de este Convenio, acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación de las cláusulas del Convenio, de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, de mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse en aplicación del mismo, y cualquiera otra competencia que el Convenio le asigne.

Las organizaciones representativas firmantes del presente Convenio, acordarán el Reglamento del funcionamiento de la Comisión Paritaria, estando ésta constituida por cinco miembros de cada una de ellas, en función de su representatividad; sus acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes y serán vinculantes.

Se reunirá con periodicidad semestral y cuando sea solicitado por mayoría de una de las partes y, en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros al menos con 15 días de antelación, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de la presidencia y la secretaria.

Corresponderá a la Comisión Paritaria el conocimiento de los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos inferiores.

Batzorde Paritarioaren jakinarazpenak, sinatzen duen Ugazaben Elkarteko egoitzara zuzenduko dira.

11. Artikulua. Gatazkak konpontzea.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiak, 2000. urteko apirilaren 4an, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian (EHAA) argitaratutako Laneko Gatazkak ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko lanbide arteko Akordioaren (PRECO) eraginpean daude.

II. KAPITULUA

12. Artikulua. Taldeak eta kategoriak.

Langileak, lanbide taldeka sailkatuko dira betetzen duten oinarriko eginkizunaren, kualifikazio-mailaren eta erantzukizunaren arabera. Lanbide talde bakoitzaren eskumeneko hainbat zeregin adierazten dituzte lanbide-kategoriak.

Talde eta kategorია bakoitzekin erabiltzen den nomenklaturaz gain, Hitzarmen honetan jasotzen diren soldata-taulei lotuak egon behar dute.

1. TALDEA	I. Maila	Talde-koordinatzailea
	II. Maila	Gainbegiralea Psikologoa
	III. Maila	Hezitzailea* Gizarte-langilea
	IV. Maila	Zaintzaile beilaria Teknikari laguntzaileak Hezkuntza-teknikari laguntzaileak Familia-zaintzailea Segurtasun-monitorea
	V. Maila	Etxeko jaun/andre hezitzailea
2. TALDEA	I. Maila	Administrazioko Langileak
	II. Maila	Sukaldariak eta garbitzaileak

*HEZITZAILEA

Hitzarmen hau indarrean hasten den unean hezitzaile moduan lanean dauden langileak, eta sektoreko edozein enpresatan kategoría horretan kontraturik ez badaude, hezitzailetzat hartuko dira egungo enpresan ondorio guztietarako, baita zerbitzua subrogatzen duten enpresetan ere.

Hitzarmen honetan jasotzen den langileen sailkapena adierazgarria da soilik, eta zehazki bildu gabeko lanbide-zereginekin antzeko aplikazioa egin daiteke, Batzorde Paritarioaren irizpenaren ondoren.

13. Artikulua. Lanbide-sailkapena

Hitzarmen honetako soldata-taulan mailaka biltzen diren kategorien definizioak eta lanbide taldeak, enpresan duten eginkizun edo jardueraren arabera, honako hauek dira:

1. Hitzarmenaren barruan lanbide-iruditzat hartuko dira hurrengoak: koordinatzailea, gainbegiralea, psikologoa, hezitzailea, gizarte-langilea, zaintzaile beilaria, segurtasun-monitorea, teknikari-laguntzailea, hezkuntza-teknikari laguntzailea, familia-zaintzailea, sukaldariak eta garbitzaileak.

2. Langile horiek egin beharreko eginkizunen zehazpena programa bakoitzaren hezkuntza-proiektuan azalduko da eta langilearen esku jarriko dira dagokion lanpostuan hasten denean.

3. Programaren erabiltzaileekin batera, hezkuntza-arloko esku-hartze zuzena, gizarte-hezitzaileen eta -langileen kategoriari dagokio, parte-hartzearen kalitatea bermatzeko xedearekin. Horregatik, eguneko ordutegian hauek izango dira soilik karguan arituko direnak.

Dena dela, bi salbuespen daude:

- Erabiltzaileekiko esku-hartzeetan gizarte-hezitzaileen eta gizarte langileen curriculum akademikoan biltzen ez den prestakuntza espezifikoa behar denean.
- Eta familia arloko esku-hartze programak. Programa horien eginkizunak, familia-hezitzaileek nahiz familia-zaintzaileek beteko dituzte, eta haien eginkizunak argi bereizita egongo dira.

4. Programa bakoitzarentzat onartzen diren errefortzuek indartu nahi den irudiaren kategoría berdina izan beharko dute.

Las comunicaciones a la Comisión Paritaria deben dirigirse a la sede de la Asociación Patronal firmante.

Artículo 11. Solución de conflictos.

Las partes firmantes se adhieren y someten al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales PRECO, publicado en el B.O.P.V. de 4 de abril de 2000.

CAPÍTULO II

Artículo 12. Grupos y categorías.

El personal se clasificará por grupos profesionales en atención a la función que desempeña, su nivel de cualificación y su responsabilidad. Las categorías profesionales expresan los cometidos competenciales diversos dentro de cada grupo profesional.

Independientemente de la nomenclatura utilizada para cada uno de los grupos y categorías, deberán estar sujetas a las tablas salariales que se recogen en el presente convenio.

GRUPO 1	Nivel- I	Coordinador/a equipo
	Nivel- II	Supervisor/a Psicólogo/a
	Nivel- III	Educador/a* Trabajador/a Social
	Nivel- IV	Cuidador/a velador/a Personal Técnico y auxiliar Auxiliar Técnico educativo Cuidador/a familiar Monitor/a seguridad
	Nivel- V	Amo/a de casa educativo
GRUPO 2	Nivel I	Personal de Administración
	Nivel II	Personal de Cocina y limpieza

*EDUCADOR/A:

Aquellos trabajadores y trabajadoras que en el momento de entrada en vigor de este convenio se encuentren prestando sus servicios como educador/a, aun cuando en la actualidad no estén contratados con esa categoría, en cualquiera de las empresas del sector, tendrán la consideración de educadores/as a todos los efectos, en la empresa actual, así como en las empresas que subroguen el servicio llegado el caso.

La clasificación del personal consignada en cada Grupo, en este artículo, es meramente enunciativa, sirviendo al efecto de su aplicación análoga para cometidos profesionales no contemplados expresamente, previo dictamen de la Comisión Paritaria.

Artículo 13. Clasificación Profesional

Los grupos profesionales y las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

1. Dentro del convenio se contempla como figuras profesionales las siguientes: coordinador/a, supervisor/a, psicólogo/a, educador/a, trabajador/a social, cuidador/a velador/a, monitor/a de seguridad, personal técnico auxiliar, auxiliar técnico educativo, cuidador/a familiar, personal de cocina y personal de limpieza.

2. La concreción de las funciones a desarrollar por cada una de estas figuras vendrá recogida en el proyecto educativo de cada programa que se pondrá a disposición de cada profesional al incorporarse a su puesto de trabajo.

3. La intervención educativa directa con las personas usuarias del programa recae en la categoría de educadores/as-trabajadores/as sociales con el fin de garantizar la calidad de la intervención. Por ello, en horario diurno serán exclusivamente estos quienes la desempeñen.

Ahora bien, se contemplan dos excepciones:

- Las intervenciones con las personas usuarias que requieran una formación específica no contemplada en el curriculum académico de los educadores/as, trabajadores/as sociales.
- Y los programas de intervención familiar cuya tarea viene desempeñada tanto por el educador y educadora familiar, como por el cuidador y cuidadora familiar con funciones claramente diferenciadas.

4. Los refuerzos que se aprueben para cada programa deberán ser de la misma categoría de la figura que se pretende reforzar.

III. KAPITULUA LANALDIA ETA ORDAINSARIAK

14. Artikulua. Lanaldia.

Urte bakoitzeko lanaldi efektiboa 1.690 ordukoa izango da, eta lanaldiaren banaketa irregularren arautzea egingo da urte amaieran, hitzartutako lanaldia burutzeko xedearekin. Lanaldi txikiagoak hitzartuta dituzten enpresek, langilearentzat onuragarriagoa den lanaldia mantenduko dute.

Horretarako, erabiltzaileekin zuzenean izandako esku-hartze orduak nahiz txostenak prestatzen jardundako orduak, koordinazio-orduetatik eta zerbitzuen arteko bidaia-orduetatik, lan egindako denboratza hartuko dira.

Enpresa bakoitzak, eta betiere zerbitzu bakoitzaren espezifikotasunaren arabera, zuzeneko esku-hartzean jardundako gehieneko ordu kopurua ezarriko du.

Lanaldia langilea lanpostuan dagoela hasi eta bukatuko da.

15. Artikulua. Ordainsariak

			URTEKO OINARRIZKO SOLDATA (EURO)	OINARRIZKO SOLDATA/ 14 HILEKO (EURO)
1. TALDEA	1. Maila	Talde-koordinatzailea	32.700.-	2.335,71.-
	2. Maila	Gainbegiralea Psikologoa	29.700.-	2.121,43.-
3. Maila	Hezitzailea Gizarte-langilea		24.000.-	1.714,29.-
	4. Maila	Zaintzaile beilaria Teknikari Laguntzaileak Hezkuntza-technikari laguntzaileak Familia-zaintzailea Segurtasun-monitoreak	19.550.-	1.396,43.-
5. Maila	Etxeko jaun/andre hezitzailea		19.200.-	1.371,43.-
2. TALDEA	1. Maila	Administrazioko langileak	19.200.-	1.371,43.-
	2. Maila	Garbitzaileak eta sukaldariak	17.750.-	1.267,86.-

Oinarrizko soldata honen gainean hainbat osagarri aplikatu ahal izango da. Erakundeek beren langileekin zehaztuko dituzte osagarriak eta kopuruak.

IV. KAPITULUA

16. Artikulua.- Enpresaren subrogazioa.

Administrazio Publikoarekin egindako lehiaketa publikoetan eta lankidetzak-hitzarmenetan, hitzarmen hau ezarriko den erakundeetako zerbitzu edo programa batean titulartasunaren galera sortuz gero, programa-zerbitzuaren erantzulea den erakunde berriak, bitarteko edo produkzio-unitate horretan lan egiten zuten langileei buruzko betebeharrak eta erantzukizunak subrogatuko ditu.

Horretarako, zerbitzuak edo programak jarraipena duela kontuan hartuko da, zerbitzuaren xedean Administrazioaren araberako proposamena dagoen bitartean. Hitzarmeneko batzorde misto paritarioa arduratuko da zerbitzuak edo programak jarraipena duen ala ez balio-esteaz. Bi alderdien gehiengoaren bidezko akordioak lortu ezin bada, PRECOra joko da auzia ebazteko.

Enpresa edo erakunde esleipendun eta erantzule berriak zerbitzu hori ematen ari ziren langileen lan-kontratuak subrogatu beharko ditu, haien kontratazio-modalitatea eta enpresa ordeztuaren esleipenaren aurreko hiru hilabeteetan izan dituzten eskubide eta obligazioak errespetatuz, betiere horiek legezko itun eta akordioen ondorio badira.

A) Langileen subrogazioa honako langile hauei dagokienez gertatuko da soil-soilik:

1. Jardunean dauden langileak, kontratuaren esleipena gertatzen deneko egunaren aurreko azken sei hilabeteetako gutxienezko antzinatekin kontratuaren xede den zerbitzuan.

2. Berarentzako lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, jarduera esleitzeko unean gutxienez sei hilabeteko antzinatea badute jarduera horretan.

3. Langile hasi berriak, dokumentu bidez egiaztatutako Administrazioak eragindako zabaltze baten ondorioz jardueran hasi direnak, jardueraren esleipen berriarekiko aurreko sei hilabeteetan.

CAPÍTULO III JORNADA Y RETRIBUCIONES

Artículo 14. Jornada.

La jornada anual efectiva de trabajo será de 1.690 horas, con regulación de la distribución irregular de la jornada al objeto de que se complete al final del año la realización de la jornada pactada. Las empresas que tengan acordadas jornadas inferiores mantendrán la jornada más beneficiosa para la trabajadora o trabajador.

A estos efectos, se entenderá como tiempo de trabajo tanto las horas de intervención directa con las personas usuarias, como las horas de preparación de informes, las de coordinación y las de desplazamientos entre servicios.

Cada empresa y en función de la especificidad de cada servicio, establecerá el número máximo de horas en intervención directa.

El comienzo y finalización de la jornada será en el puesto de trabajo.

Artículo 15. Retribuciones

			SALARIO BASE/AÑO (EUROS)	SALARIO BASE/ 14 MENSUALIDADES (EUROS)
GRUPO 1	Nivel 1	Coordinador/a equipo	32.700.-	2.335,71.-
		Supervisor/a Psicólogo/a	29.700.-	2.121,43.-
	Nivel 3	Educador/a Trabajador/a Social	24.000.-	1.714,29.-
		Nivel 4	Cuidador/a velador Personal técnico auxiliar Auxiliar técnico educativo Cuidador/a familiar Monitor/a seguridad	19.550.-
Nivel 5	Amo/a de casa educativo	19.200.-	1.371,43.-	
GRUPO 2	Nivel 1	Personal de administración	19.200.-	1.371,43.-
	Nivel 2	Personal de limpieza y cocina	17.750.-	1.267,86.-

Sobre este salario base es posible aplicar diversos complementos. Serán las Organizaciones junto con sus trabajadores las que concreten cuáles y su cuantía.

CAPÍTULO IV

Artículo 16. Subrogación empresarial.

En los concursos públicos y convenios de colaboración con la Administración Pública, en el supuesto de que se produzca la pérdida de la titularidad de un servicio o programa entre las organizaciones a las que le son de aplicación el presente convenio, la nueva organización responsable del servicio del programa se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios en el citado recurso.

A estos efectos se considerará que existe sucesión en el servicio o programa cuando se mantenga sustancialmente la propuesta de acuerdo con la Administración en el objeto de servicio. La comisión mixta paritaria del convenio será la encargada de valorar si el servicio o programa tiene continuidad o no. En caso de no llegarse a acuerdo por mayoría de ambas partes se acudirá al PRECO para resolver la diferencia.

La obligación que contraerá la nueva empresa o asociación adjudicataria y responsable del programa será la de subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores y trabajadoras que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación¹ en la empresa o asociación sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos.

A) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a las siguientes trabajadoras y trabajadores:

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores a la fecha de la adjudicación¹ del contrato.

2. Personal con derecho a reserva a puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma.

3. Personal de nuevo ingreso que por exigencia de la Administración, acreditada documentalmente, se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación¹ de aquélla.

4. Kontratuak irauten duen bitartean eta bitarteko lan-kontratuak duten langileak.

5. Enpresan urtebeteko antzintasunarekin lanbide-kategoriaz aldatzen duten langileak, subrogazioaren sei hilabeteetan baino denbora gutxiagoz, betiere lanbide-kategoria berrian dauden langileen kopurua ez bada aldatzen.

B) Arestian bilduriko kasu guztiak frogatzeko moduan eta dokumentu bidez egiaztatu beharko dizkio esleipena uzten duen enpresak enpresa esleipendunari, bere langileei eta ordezkariak sindikalari, I. idatz-zatian zehazten diren dokumentuak direla medio, hamar laneguneko apean, enpresa esleipendunak esleipena uzten duen enpresari frogatzeko moduan eskatzen dionetik kontatzen hasita, betiere eman diren edo eman behar ziren dokumentuak badira.

Zerbitzua uzten duen enpresaren edo erakundearen eta enpresa edo elkarte esleipendunaren egiaztapenari begira frogatzeko moduko komunikazio-bitartekotzat honako hauek hartuko direla argitzen dugu: dokumentazioa notarioaren bidez igortzea, burofaxaren bidez, telegramaren bidez edo horien baliokidea den metodoaren bidez, betiere dokumentuaren edukia frogatu izateko moduan.

C) Zerbitzua uzten duen enpresa edo erakundeak, subrogazioaren xede diren langile guztiak oporrak kitaratu ditu, denboraldiari dagokion proportzioan. Enpresa edo erakunde esleipendun berriak, kudeaketa hasten den egunetik betebeharrak hartuko ditu bere gain, oporraldian nahiz ordainsarrietan.

D) Lotzen dituen alderdiek nahitaz bete beharko dute artikulua hau: zerbitzua uzten duen enpresa edo erakunde berriak, esleipendun berriak eta langileak. Dena den, zerbitzua uzten duen enpresak eta langileak hartarako akordioa lortuz gero, langileak enpresa esleipendun zaharrean jarraitu ahal izango du. Kasu horretan, zerbitzua uzten duen enpresak ezin izango du kontratuaren xede den jardueran lan egiten ez duen beste edozein langile utzi, lagapen-hartzaileak onartzen ez badu.

E) Subrogazio efektiboa, zerbitzua uzten duen enpresa edo erakundeak Administrazioarekin sinatutako akordioak amaitu eta hurrengo egunean gertatuko da.

Enpresa esleipenduna eta langilea ez badira ados jartzen, PRECOra joko da auzia ebatzi dezan.

F) Zerbitzua uzten duen enpresa edo erakundeak bere gain hartuko ditu emandako informazioaren faltasutan edo zehaztugabetasun nabarmenak enpresa esleipendunari eragin diezazkiokeen ondorioak, behar ez bezala subrogaturiko langileak hartara itzultzea aparte utzi gabe.

G) Zerbitzua uzten duen enpresa edo erakundeak honako dokumentu hauek eman behar dizkio esleipendun berriari:

- a) Gizarte Segurantzari ordaindu beharrekoak ordainduta dituela egiaztatzen duen ziurtagiria.
- b) Eraginpeko langileen soldaten azken ordainagiriaren fotokopia.
- c) Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC-1 eta TC-2 agirien fotokopiak.
- d) Langileen zerrenda, honako hauek zehaztuz: izen-abizenak, Gizarte Segurantzaren afiliazio-zenbakia, antzintasuna, lanbide-kategoria, lanaldia, kontratazio modalitatea, jaioteguna, NAN.
- e) Subrogazioaren eraginpeko langileen lan-kontratuaren fotokopia.

f) Eraginpeko langile bakoitzak behar bezala izapidetutako dokumentuaren kopia. Dokumentu horietan azaldu beharko da uzten duen enpresaren zati proportzionalen kitapena jaso duela, eta ez duela diru-kopururik jasotzeko.

H) Nolanahi ere, zerbitzua uzten duen enpresak ez badu dokumentazioa errazten, eraginpeko langileek enpresa esleipendun berrira sartzeko eskubidea mantenduko du zerbitzua uzten duen enpresaren lan-harremanaren akreditazioaren arabera.

ALDI BATERAKO XEDAPEN GEHIGARRIA

Xedapen hau indarrean egongo da 2007ko abenduaren 28ra artean.

SOLDATA EZ APLIKATZEKO KLAUSULA

Soldata-erregimena ez aplikatzeari heldu nahi dioten erakundeek langileen legezko ordezkariak jakinarazi beharko diete, baita Hitzarmen

4. Personal con contrato de interinidad y mientras dure su contrato.

5. Personal que llevando un año en la empresa cambian de categoría profesional en tiempo inferior a los seis meses de la subrogación y sin que se modifique el número de personas trabajadoras de la categoría a la que accede.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o asociación cesante a la adjudicataria¹, a sus trabajadoras y trabajadores, y a la representación sindical, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de diez días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa o asociación cesante y la empresa o asociación adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: Envío de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

C) La empresa o asociación cesante liquidará las vacaciones con todo el personal objeto de subrogación, en la parte proporcional del periodo que a ella corresponde. La nueva empresa o asociación adjudicataria² asumirá obligaciones, tanto a efectos de disfrute de vacaciones como de retribución, desde la fecha que inicie su gestión.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o asociación cesante, nueva adjudicataria² y persona trabajadora. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y la trabajadora o trabajador, podrá éste permanecer en la antigua empresa adjudicataria². En este caso, la cesante no podrá ceder a ninguna otra persona trabajadora que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

E) La subrogación efectiva se producirá el día siguiente a la fecha que la empresa o asociación cesante finalice los acuerdos firmados con la Administración.

En caso de no llegarse a acuerdo entre empresa adjudicataria y la persona trabajadora, se acudirá al PRECO para resolver la diferencia.

F) La empresa o asociación cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria², sin perjuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

G) La empresa o asociación cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria² los siguientes documentos:

- a) Certificado de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social.
- b) Fotocopia del último recibo de salario del personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.
- d) Relación del personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, modalidad de contratación, fecha de nacimiento, DNI.
- e) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajadora y trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.
- H) En todo caso si la empresa cesante no facilitara dicha documentación, el personal afectado mantendrá su derecho a incorporarse a la nueva adjudicataria en base a la acreditación de su relación laboral en la empresa cesante.

DISPOSICION ADICIONAL TRANSITORIA

Esta disposición tendrá vigencia hasta el 28 de diciembre del 2007

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

Las organizaciones que deseen acogerse a la inaplicación del régimen salarial se lo comunicarán a los representantes legales de los

honetako Batzorde Paritarioari ere. Horretaz gain, soldataren beste tratamendu bat egiaztatzeko datuak eman beharko dituzte (balantzeak, emaitzen kontuak, edota kontu-hartzaileen txostena, eta erakundearen bideragarritasunari laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak).

Adierazitako jakinarazpena 45 eguneko epean egin beharko da, hitzarmena Arabako Lurralde Historikoaren Boletín Ofizialean (ALHAO) argitaratzen denetik zenbatzen hasita.

Klausula hori, administrazioarekin adostutako zerbitzuak eta programak kudeatzen dituzten erakundeei aplikatuko zaie bakarrik, hitzarmen hau sinatzen den eguna baino lehenago. Oro har, 2007ko abenduaren 31ra arte aplikatuko da; dena dela, berrikuste-, amaiera- eta luzapen-datak 2007ko abenduaren 31ren ondorengoak badira, soldata ez aplikatzeko klausula honen ondorioek, gehienez berrikuste-, amaiera- edota luzapen-data horien arteko indarraldia izango dute.

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

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

URTEKO LANALDIA EZ APLIKATZEKO KLAUSULA

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

Adierazitako jakinarazpena 45 eguneko epean egin beharko da, hitzarmena Arabako Lurralde Historikoaren Boletín Ofizialean (ALHAO) argitaratzen denetik zenbatzen hasita.

Klausula hau, administrazioarekin adostutako zerbitzuak eta programak kudeatzen dituzten erakundeei aplikatuko zaie bakarrik, hitzarmen hau sinatzen den eguna baino lehenago. Oro har, 2007ko abenduaren 31ra arte aplikatuko da; dena dela, berrikuste-, amaiera- eta luzapen-datak 2007ko abenduaren 31ren ondorengoak badira, soldata ez aplikatzeko klausula honen ondorioek, gehienez berrikuste-, amaiera- edota luzapen-data horien arteko indarraldia izango dute.

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

Adostasuna badago, Batzorde Misto Paritarioari jakinarazi beharko zaio. Desadostasuna gertatuz gero, edota adostasunik lortu gabe 30 egun igaro badira, Batzorde Misto Paritarioak erabakiko ditu urteko lanaldiaren baldintza berriak. Hori ezinezkoa bada, alderdiek konpromisoa hartu dute erakunde eskatzailearen lan-baldintzak ezartzeko modua PRECO prozeduraren baitan uzteko.

trabajadores y trabajadoras así como a la Comisión Paritaria Mixta de este convenio, aportando los datos que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado (balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la organización).

La comunicación referida deberá formularse en un plazo de 45 días contados a partir de la publicación del convenio en el BOTA,

Esta cláusula sólo será de aplicación para aquellas organizaciones que gestionen servicios o programas acordados con la administración antes de la fecha de firma del presente convenio. Con carácter general será de aplicación hasta el 31 del 12 de 2007; no obstante, en aquellos casos en que la fecha de revisión, denuncia y/o prórroga sean posteriores al 31 del 12 del 2007, los efectos de esta cláusula de inaplicación salarial tendrán vigencia, como máximo, hasta dicha fecha de revisión, denuncia y/o prórroga.

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

De producirse acuerdo, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria Mixta. En el supuesto de desacuerdo o en todo caso transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, será la Comisión Paritaria Mixta la que acuerde las nuevas condiciones salariales. Y, si esto no fuese posible, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la organización solicitante ante el PRECO.

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DE JORNADA ANUAL

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

La comunicación referida deberá formularse en un plazo de 45 días contados a partir de la publicación del convenio en el BOTA.

Esta cláusula sólo será de aplicación para aquellas organizaciones que gestionen servicios o programas acordados con la administración antes de la fecha de firma del presente convenio. Con carácter general será de aplicación hasta el 31 del 12 de 2007; no obstante, en aquellos casos en que la fecha de revisión, denuncia y/o prórroga sean posteriores al 31 del 12 del 2007, los efectos de esta cláusula de inaplicación salarial tendrán vigencia, como máximo, hasta dicha fecha de revisión, denuncia y/o prórroga.

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

De producirse acuerdo, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria Mixta. En el supuesto de desacuerdo o en todo caso transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, será la Comisión Paritaria Mixta la que acuerde las nuevas condiciones de la jornada anual. Y, si esto no fuese posible, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la organización solicitante ante el PRECO.